


Gericht:	LArbG Berlin-Brandenburg 2. Kammer	Quelle:	
Entscheidungsdatum:	07.02.2014	Normen:	§ 612 BGB, § 310 Abs 3 BGB, § 307 Abs 2 BGB, § 138 BGB, EGRL 88/2003
Aktenzeichen:	2 Sa 25/14		
Dokumenttyp:	Urteil		

Taxifahrer - Vergütungsabrede - Inhaltskontrolle - Sittenwidrigkeit - Standzeiten

Leitsatz

Eine von den Arbeitsvertragsparteien für Taxifahrer getroffene Vergütungsabrede, wonach der "Monatslohn/Wochenlohn/Stundenlohn" 45 % der Bareinnahme inkl. 7 % Mehrwertsteuer betrage, erweist sich weder nach einer Inhaltskontrolle noch wegen Sittenwidrigkeit als unwirksam und ist daher nicht durch eine höhere Vergütung nach § 612 BGB zu ersetzen.

Standzeiten von Taxifahrern sind Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Sie müssen als Bereitschaftsdienst jedoch nicht wie die sonstige Arbeitszeit vergütet werden.

Tenor

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder vom 08.08.2013 - 8 Ca 86/13 - wird auf seine Kosten bei einem Streitwert von 11.710,92 EUR in der II. Instanz zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten in der zweiten Instanz noch um Entgeltzahlung und -fortzahlung in Höhe von 11.773,12 EUR abzüglich erhaltener 472,20 EUR und um die Herausgabe von Arbeitszeitnachweisen, Abrechnungen und Quittungen.
- 2 Den Anspruch berechnet der Kläger für den Zeitraum Juli 2011 bis einschließlich November 2012 dergestalt, dass er entgegen der arbeitsvertraglichen Vereinbarung einen monatlichen Bruttolohn von 1.180,00 EUR als durchschnittlichen Bruttolohn für Taxifahrer in Brandenburg annimmt, daraus (: 173,5 Stunden) einen Bruttostundenlohn in Höhe von 6,80 EUR ermittelt und diesen mit den Stunden multipliziert, die er behauptet, in den einzelnen Monaten gefahren zu sein, wobei er sich die tatsächlich gezahlten Beträge auf der Basis der arbeitsvertraglichen Abrede anrechnen lässt. Für den Monat November 2012, in dem er arbeitsunfähig krank gewesen sei, ermittelt er eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 2.018,47 EUR, da er in den Monaten Juli, August und September ein Einkommen von 6.055,40 EUR erzielt habe (6.055,40 EUR : 3 = 2.018,47 EUR).
- 3 Das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder hat die diesbezügliche Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger auf der Basis der arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede für die Zeit seiner Beschäftigung Vergütung erhalten habe. Einen darüber hinausgehenden Vergütungsanspruch, insbesondere auf der Basis einer Vergütung von 6,80 EUR pro Stunde, habe der Kläger aus keinem erdenklichen Gesichtspunkt. Die von den Parteien im Arbeitsvertrag (vgl. dazu den Arbeitsvertrag in Kopie Bl. 51 d. A.) unter § 2 getroffene Vergütungsabrede („der Monatslohn/Wochenlohn/Stundenlohn beträgt brutto EUR 45 % der Bareinnahme inkl. 7 % Mehrwertsteuer“) erweise sich weder nach einer Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB noch wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB als unwirksam und sei daher nicht durch eine höhere übliche Vergütung nach § 612 BGB zu ersetzen. Die ihm nach dem Arbeitsvertrag zustehende Vergütung habe der Kläger erhalten.

- 4 Der Anspruch des Klägers auf Herausgabe der Arbeitszeitnachweise sei zum Teil unzulässig, weil nicht bestimmt und damit nicht vollstreckbar. Jedenfalls aber sei der Anspruch unbegründet. Denn entgegen der Ansicht des Klägers sei die Beklagte nicht verpflichtet, Arbeitszeitnachweise, Abrechnungen, Quittungen und Betriebsnachweise vorzulegen, damit er seine Forderungen näher darlegen und unter Beweis stellen könne. Nach § 138 Abs. 2 ZPO habe sich zwar jede Partei über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären. Eine allgemeine Auskunftspflicht kenne das materielle Recht jedoch nicht und es sei nicht Sache des Prozessrechts, sie einzuführen. Keine Partei sei gehalten, dem Gegner für seinen Prozesssieg das Material zu verschaffen, über das er nicht schon von sich aus verfüge. Der Beklagten sei nicht gemäß § 142 Abs. 1 ZPO aufzugeben gewesen, diverse Aufzeichnungen herauszugeben, denn die Vorschrift befreie die Partei, die sich auf eine Urkunde beziehe, nicht von ihrer Darlegungs- und Substantiierungslast. Dementsprechend dürfe das Gericht die Urkundenvorlegung nicht zum bloßen Zwecke der Informationsgewinnung, sondern nur bei Vorliegen eines schlüssigen, auf konkrete Tatsachen bezogenen Vortrags der Partei anordnen. Im Streitfall liege kein schlüssiger Vortrag des Klägers vor, so dass der Beklagte nicht zur Herausgabe zu verpflichten sei. Im Übrigen habe der Kläger die vom Beklagten ermittelten Arbeitszeiten der einzelnen Monate letztlich zugrunde gelegt, lediglich unschlüssig behauptet, sie sei nicht korrekt wiedergegeben. Hinsichtlich der vom Kläger genommenen Pausen sei sein Vortrag widersprüchlich. Einerseits behaupte er, keine gesetzlichen Pausen eingelegt zu haben, andererseits habe er seine Pausen unterbrochen, sobald ein Beförderungsauftrag vorgelegen habe. Ein etwaiger Herausgabeanspruch scheitere schon an einem schlüssigen Sachvortrag.
- 5 Wegen der weiteren konkreten Begründung des Arbeitsgerichts und des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien wird auf das Urteil vom 08.08.2013 (Bl. 183 bis 196 d. A.) verwiesen.
- 6 Gegen dieses ihm am 30.08.2013 zugestellte Urteil richtet sich die beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 24.09.2013 per Fax eingegangene und am 29.11.2013 nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 30.11.2013 begründete Berufung des Klägers.
- 7 Er meint, dass seine Klage schlüssig sei, da die im Vertrag geschlossene Vergütungsklausel einer gerichtlichen Nachprüfung nicht standhalte. Es wäre zu prüfen gewesen, ob die Vergütungsklausel eine unangemessene Benachteiligung im Sinne von § 307 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB darstelle. Dies sei hier gegeben, da der Arbeitgeber mit der Vergütungsklausel von 45 % der erzielten Einkünfte das unternehmerische Risiko alleine auf den Arbeitnehmer verlagert habe. Wegen der Unwirksamkeit der Klausel wäre dann auf der Grundlage des § 612 BGB der richtige Arbeitslohn auf Basis einer 40-Stunden-Woche = 173,5 Stunden im Monat zu ermitteln gewesen.
- 8 Die Vergütungsabrede sei auch sittenwidrig und verstoße wegen der rechtswidrigen Arbeitszeiten gegen § 134 BGB.
- 9 Der Kläger beantragt,
- 10 unter Abänderung des am 08.08.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder
- 11 1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 11.773,12 EUR brutto abzüglich bereits erhaltener 472,20 EUR netto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz der EZB aus dem vorgenannten Betrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
- 12 2. den Beklagten unter Fristsetzung gemäß § 46 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 421 ff. ZPO aufzugeben, die in seinem alleinigen Besitz befindlichen Urkunden:
- 13 1. „Arbeitszeitnachweis für Taxifahrer“, vgl. beispielhaft Anlage K 4 und
- 14 2. „Abrechnungen“, vgl. beispielhaft Anlage K 5 und
- 15 3. „Quittungen“, Creditreform, Funktaxi Frankfurt/Oder, Telefon 0335/5311, und
- 16 „Betriebsnachweis“, vgl. beispielhaft Anlage K 6 der Klageschrift vom 15.01.2013 für die Zeiträume
- 17 a) Jahr 2011:
04.-07.07.; 11.-21.07.; 25.-04.08.; 08.-18.08.; 22.08.-01.09.; 05.-15.09.; 19.-29.09.; 03.-13.10.;
17.-27.10.; 31.10.-05.11.; 14.-24.11.; 28.11.-08.12.; 12.-22.12.; 24.12.; 26.-31.12.;
- 18 b) Jahr 2012:
01.-05.01.; 09.-19.01.; 23.01.-02.02.; 06.-16.02.; 25.02.-01.03.; 05.-15.03.; 19.-29.03.; 02.04.-
12.04.; 16.-26.04.; 30.04.-10.05.; 14.-24.05.; 28.05.-21.06.; 25.06.-05.07.; 07.-19.07.; 22.07.-

02.08.; 06.-30.08.; 03.09.-27.09.; 29.-30.09.;

- 19 jeweils den letzten Tag der genannten Zeiträume eingeschlossen, im Original dem Gericht vorzulegen.
- 20 Der Beklagte beantragt,
- 21 die Berufung zurückzuweisen.
- 22 Der Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil, wobei er entgegen der Auffassung des Arbeitsgerichts Frankfurt/Oder schon keine allgemeinen Geschäfts- bzw. Arbeitsbedingungen vorliegend sieht, da er die streitgegenständliche Klausel handschriftlich in den Vertrag gesetzt habe, nachdem die Parteien dies ausgehandelt hätten. Die vom Kläger behaupteten Arbeitszeiten würden bestritten. Der Entgeltfortzahlungsanspruch sei erfüllt worden.
- 23 Wegen des weiteren konkreten Vortrags der Parteien in der zweiten Instanz wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 29.11.2013 (Bl. 227 ff. d. A.), 07.01.2014 (Bl. 253 d. A.), 16.01.2014 (Bl. 261 f. d. A.) und 28.01.2014 (Bl. 267 d. A.) sowie des Beklagten vom 06.01.2014 (Bl. 249 ff. d. A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

- 24 Die gemäß §§ 8 Abs. 2; 64 Abs. 1, Abs. 2 b, Abs. 6; 66 Abs. 1 Satz 1 und Satz 5 ArbGG; §§ 519; 520 Abs. 1 und Abs. 3 ZPO zulässige Berufung ist insbesondere formgerecht und fristgemäß eingelegt und begründet worden.

II.

- 25 In der Sache ist die Berufung des Klägers jedoch nicht erfolgreich. Sowohl im Ergebnis als auch in der zutreffenden Begründung zu Recht hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder die Klage in dem dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vorliegenden Umfang abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg folgt dem Arbeitsgericht Frankfurt/Oder, sieht selbst von einer nur wiederholenden ausführlichen Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab und weist im Hinblick auf den zweitinstanzlichen Vortrag der Parteien nur auf Folgendes hin:
- 26 1. Zu Recht hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder auf § 310 Abs. 3 BGB verwiesen, wonach unter anderem der vom Kläger in der Berufung angezogene § 307 Abs. 2 BGB nur für Bestimmungen in allgemeinen Geschäftsbedingungen gilt, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden, wobei zugunsten des Klägers unterstellt wird, dass es sich bei dem vorformulierten Arbeitsvertrag auch hinsichtlich der handschriftlich eingefügten Vergütungsklausel um allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB handelt. Zu diesen Bedingungen gehören Klauseln, die den Umfang der Arbeitsleistung und des Arbeitsentgelts festlegen, nicht (ständige Rechtsprechung des BAG, vgl. nur die vom Arbeitsgericht bereits angezogene Entscheidung des BAG vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11 – EzA § 611 BGB 2002 Mehrarbeit Nr. 5, zu I 2 d aa d. Gr., Rz. 25 mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung). Es ist nicht Aufgabe des Gerichts, über die §§ 305 ff. BGB den „gerechten Preis“ zu ermitteln (siehe nur BAG, a.a.O. mit weiteren Nachweisen).
- 27 Da damit allenfalls gemäß § 307 Abs. 3 Satz 2 BGB die Klauselüberprüfung nach § 305 c und § 307 Abs. 1 S. 2 möglich wäre, deren Tatbestand aber nicht vorliegt und dementsprechend ausdrücklich vom Kläger in der Berufung auch nicht gerügt wird (vgl. den Schriftsatz vom 29.11.2013, S. 4, Bl. 230 d. A.: „Niemand rügte im Verfahren die angegriffene Klausel als „überraschend“ und/oder nicht „ausreichend transparent“. Ausführungen dazu waren daher unnötig. Sie belegen jedoch den vom Gericht verkannten Prüfungsmaßstab.“), war eine weitere Klauselüberprüfung nicht angezeigt.
- 28 2. Weiterhin zu Recht hat das Arbeitsgericht Frankfurt/Oder die Vergütungsabrede auch nicht für sittenwidrig oder als Wucher gemäß § 138 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BGB angesehen. Auch insofern zutreffend hat das Arbeitsgericht die Rechtsprechung des BAG (BAG 18.04.2012 – 5 AZR 630/10 – EzA § 138 BGB 2002, Nr. 6 zu Rz. 10; BAG 22.04.2009 – 5 AZR 436/08 -, EzA § 138 BGB 2002, Nr. 5, Rz. 17; jeweils mit weiteren Nachweisen) herangezogen und darauf abgestellt, dass sowohl für den objektiven Tatbestand des Lohnwuchers nach § 138 Abs. 2 BGB als auch für den des sittenwidrigen Geschäfts nach § 138 Abs. 1 BGB ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegen müsse, was vorliegend anhand einer Gesamtbetrachtung der Arbeitsleistung und des dadurch erzielten Entgelts nach der Rechtsprechung des BAG zu ermitteln sei.

- 29 Für die hier vorliegende Vergütungsabrede liegt nach der Behauptung des Klägers im Verhältnis zu anderen Taxifahrern in Brandenburg weder im Hinblick auf die tatsächlich erzielte Vergütung noch auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ein derartiges Missverhältnis vor.
- 30 3. Auch im Hinblick auf die zugunsten des Klägers angenommene sehr hohe Stundenzahl folgt keine, auch nicht aus § 134 BGB resultierende höhere Vergütung. Die erheblichen „Arbeitszeiten“ des Klägers resultieren aus den für den Taxifahrerberuf typischen Standzeiten. In diesen Zeiten wird keine sogenannte „Vollarbeit“ erbracht, vielmehr sind dies Bereitschaftsdienste. Diese Bereitschaftsdienste sind zwar Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes und der EU-Richtlinie 93/104/EG vom 23.11.1993. Sie müssen jedoch nicht wie die sonstige Arbeitszeit vergütet werden (vgl. dazu nur BAG 28.01.2004 – 5 AZR 530/02 -, EzA § 611 BGB 2002 Arbeitsbereitschaft Nr. 2 m. w. N.).
- 31 4. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen die Beklagte gemäß §§ 3; 4 EFZG.
- 32 Zwar hat der Kläger entgegen der Auffassung des Gerichts in der mündlichen Verhandlung vom 17.01.2014 zutreffend auch die Entgeltfortzahlung mit in die Aufstellung der Klageforderung miteinbezogen. Beide Positionen für einen Teil des Oktobers und des gesamten Novembers 2012 sind jedoch nicht schlüssig berechnet:
- a)
- 33 Für die Entgeltfortzahlung im Monat Oktober 2012 (für die Zeit vom 17.10. – 28.10.2012 [?]) berechnet er den Anspruch, indem er die Monate Juli, August, September und ein Gesamteinkommen von 6.055,40 EUR behauptet. Tatsächlich berechnet er aber den Lohn und die Lohnfortzahlung für den gesamten Oktober 2012 auf der Basis des von ihm ermittelten einzelnen Stundenlohns von 6,80 EUR, den er mit 207 Stunden multipliziert und damit auf die Forderung von 1.407,60 EUR kommt.
- b)
- 34 Für die Entgeltfortzahlung im November addiert der Kläger wiederum die drei Monate Juli bis September 2012, teilt diese durch 3 und kommt auf eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 2.018,47 EUR.
- 35 Tatsächlich wäre aber nur für den Zeitraum vom 01. bis zum 27.11.2012 (Ablauf der Sechs-Wochen-Frist) der Anspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG gegeben.
- 36 Dieser berechnet sich entgegen der Auffassung des Klägers nicht (wie im Urlaubsrecht, dort § 11 BUrlG) nach den letzten 13 Wochen vor der Erkrankung, sondern gemäß § 4 EFZG. Gemäß § 4 Abs. 1 a Satz 2 EFZG ist der von dem Arbeitnehmer in der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit erzielbare Durchschnittsverdienst der Bezahlung zugrunde zu legen, wenn wie hier der Arbeitnehmer die auf das Ergebnis der Arbeit abgestellte Vergütung erhält. Dazu hat der Kläger nichts Konkretes vorgetragen.
- 37 5. Auch hinsichtlich der Herausgabe der Arbeitszeitznachweise, Quittungen etc. folgt das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg dem Arbeitsgericht Frankfurt/Oder, verweist auf die zutreffenden Erwägungen des erstinstanzlichen Urteils in den Gründen unter 2., Seite 11 des Urteils, Bl. 193 d. A. und sieht von einer nur wiederholenden Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab.

III.

- 38 Der Kläger trägt die Kosten seiner erfolglosen Berufung gemäß § 97 Abs. 1 ZPO. Der Streitwert zweiter Instanz resultiert aus der Klageforderung (11.773,12 EUR abzüglich einbehaltener 472,20 EUR) zuzüglich 450,00 EUR für die Herausgabe der Arbeitszeitznachweise etc.

IV.

- 39 Für eine Zulassung der Revision bestand angesichts der zitierten obergerichtlichen Entscheidungen kein Anlass.