



Vergütung und Schadensersatz für einen als Servicekraft in einer Gaststätte beschäftigten Jurastudenten für mehrere Jahre

Ein Jurastudent schloss einen Arbeitsvertrag über eine geringfügige Beschäftigung als Servicekraft (Kellner/Bar) in einer Gaststätte und engagierte sich dort für die Wahl eines Betriebsrats. In der Folge wurde er nicht bzw. nicht mehr in dem bisherigen Umfang, der weit über der vertraglichen Vereinbarung und über der Geringfügigkeitsgrenze lag, in den Dienstplan eingeteilt, dann in die Küche versetzt und nach seiner Weigerung, dort zu arbeiten, fristlos gekündigt. Nun hat ihm das LAG München mit seinen Urteilen vom 16.04.2025 und 04.06.2025 Vergütung und Schadensersatz für den entgangenen Verdienst zugesprochen. Der Arbeitgeber muss sich zudem für eine altersdiskriminierende Äußerung entschuldigen.

Der Kläger war bei einer Gastwirtschaft als „Aushilfe“ im Service beschäftigt. Die Diensterteilung erfolgte üblicherweise durch Dienstpläne, die den Beschäftigten über eine WhatsApp-Gruppe übermittelt wurden. Neben der Vergütung der geleisteten Stunden erzielte er unstrittig erhebliche Einnahmen durch Trinkgeld und konnte günstig Essen und Getränke beziehen. Der Kläger war verpflichtet, zu bestimmten Zeiten vor Dienstantritt und nach Dienstende anwesend zu sein. Diese Zeiten wurden nicht vergütet. Für etwaige zerbrochene Gläser wurde pauschal ein „Gläsergeld“ vom Lohn einbehalten. Der Kläger initiierte zusammen mit zwei weiteren Arbeitnehmern eine Betriebsversammlung zur Einsetzung eines Wahlvorstandes für eine Betriebsratswahl. In Folge wurde der Kläger zeitweise nicht mehr zum Dienst eingeteilt und - als er dies monierte - in die Küche versetzt. Nach Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts wegen ausstehender Vergütung erhielt er die fristlose Kündigung. Der Arbeitgeber führte im anschließenden Gerichtsverfahren zur Verhältnismäßigkeit der Kündigung aus, der Kläger sei noch jung und habe keine Unterhaltsverpflichtungen.

Nachdem das Arbeitsgericht nur die Kündigung für unwirksam befunden und den Anträgen auf Weiterbeschäftigung und datenschutzrechtlicher Auskunft stattgegeben, die Zahlungsanträge aber abgewiesen hatte, ging der Kläger hiergegen in Berufung. Er verlangte die Bezahlung geleisteter Arbeit für die grundsätzlich unstrittig geleisteten Vor- und Nacharbeiten für die Tage, an denen er nach Dienstplan gearbeitet hatte. Der Arbeitgeber hatte die Tage nur pauschal bestritten, obwohl er für einen Teil dieser Tage Lohn gezahlt hatte. Weiter verlangte er das einbehaltene Gläsergeld zurück, sowie Kostenersatz für das Waschen der Dienstkleidung. Außerdem forderte der Kläger Vergütung wegen Annahmeverzug, da er nach der Betriebsversammlung nicht bzw. nicht im gleichen Umfang wie zuvor zur Arbeit eingeteilt worden war. Schließlich klagte er auf Schadensersatz, da er durch die fehlenden Dienste und die folgende Kündigung Verdiensteinbußen gehabt habe und ihm Sachleistungen und Trinkgeld entgangen seien.

Über das Vermögen des Arbeitgebers wurde zwischenzeitlich das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Kläger nahm das deshalb unterbrochene Verfahren gegen den Insolvenzverwalter auf und klagte nunmehr auf Feststellung seiner Forderungen zur Insolvenztabelle. Er erweiterte außerdem die Klage hinsichtlich eines Teils der Schadensersatzansprüche auf den Geschäftsführer der Arbeitgeber-GmbH persönlich wegen vorsätzlicher Behinderung der Betriebsratswahl durch seine Nichteinteilung und Kündigung. Er sah in der Kündigung auch eine Altersdiskriminierung und forderte - nachdem eine Entschädigung wegen der Insolvenz nicht erreichbar schien - auf Basis von EuGH-Rechtsprechung eine Entschuldigung hierfür. Nach Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen neuen Arbeitgeber, forderte er mit Klageerweiterung von diesem die Gewährung aufgelaufenen Urlaubs und die Wiederaufnahme in eine unstrittig bestehende Whats-App-Gruppe.

Dienstgebäude	Bürozeiten	Öffentl. Verkehrsmittel	Telefon Vermittlung	E-Mail
Winzerstraße 106 80797 München	Mo-Do 8.00-16.00 Uhr Fr 8.00-14.00 Uhr	U-Bahn Haltestelle U2 - Hohenzollernplatz Tram Haltestelle 27 - Herzogstraße	089 3 06 19-0 Telefax 089 3 06 19-211	presse@lag-m.bayern.de Internet http://www.lag.bayern.de

Das LAG München hat festgestellt, dass die Forderungen des Klägers auf Zahlung des Mindestlohns für erbrachte Arbeit zur Insolvenztabelle anerkannt werden, nachdem die Arbeitsleistung über Dienstpläne nachgewiesen wurde, denen Arbeitgeber und Insolvenzverwalter nicht weiter substantiiert entgegengetreten waren. „Gläsergeld“ durfte der Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung nicht einbehalten. Auch muss er Aufwendungsersatz zur Reinigung der Dienstkleidung leisten. Diesen Ansprüchen ist der Arbeitgeber nicht entgegengetreten. Da der Kläger durch die Einteilung von Diensten in Dienstplänen in erheblichem Umfang zur Arbeitsleistung herangezogen worden war, geriet der Arbeitgeber in Annahmeverzug, als er die Dienste des Klägers nicht mehr in gleichem Umfang wie zuvor in Anspruch nehmen wollte, Eines Angebots der Arbeitsleistung durch den Kläger bedurfte es nach der Rechtsprechung des BAG in diesem Falle nicht (5 AZR 819/09), nachdem der Arbeitgeber trotz des bisherigen Arbeitsumfangs weiterhin von einer geringfügigen Tätigkeit ausging. Der Kläger hatte auch Anspruch auf Schadensersatz, da für das LAG als Motivation für die fehlende Einteilung und die Kündigung das Initiieren einer Betriebsratswahl unter Beteiligung des Klägers erwiesen war. Dementsprechend wurde festgestellt, dass die hieraus resultierenden Forderungen, vor allem entgangener Verdienst und Trinkgelder, aufgrund unerlaubter Handlung entstanden sind.

Für einen Teil der Schadensersatzansprüche haftet zudem der Geschäftsführer der insolventen Arbeitgeber-GmbH persönlich, weil er gegen das gesetzliche Verbot gem. § 20 Abs. 2 BetrVG verstoßen hat, wonach niemand die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen beeinflussen darf. In einem solchen Ausnahmefall wird von der Rechtsprechung eine Durchgriffshaftung zugelassen. Der Geschäftsführer war diesen Ansprüchen nur unzureichend entgegengetreten, da er die Klageerweiterung in zweiter Instanz auf seine Person als unzulässig ansah. Eine solche hat das LAG unter Bezugnahme auf die Rechtsprechung des BGH als zulässig erachtet, weil der Geschäftsführer als gesetzlicher Vertreter des Arbeitgebers schon in der ersten Instanz beteiligt war und somit eine Einflussnahmemöglichkeit auf das Verfahren hatte.

Soweit die Arbeitgeberin verurteilt wurde, sich wegen der Diskriminierung zu entschuldigen, beruht dies auf der Rechtsprechung des EuGH (C-507/23) deren Voraussetzungen der Kläger schlüssig vorgetragen hat. Der Arbeitgeber ist dem diesbezüglichen Sachvortrag nicht entgegengetreten und zudem in der mündlichen Verhandlung nicht erschienen, sodass diesbezüglich ein Versäumnisurteil erging. Gleichermaßen erging ein Versäumnisurteil gegen die neue Arbeitgeberin, die hinsichtlich der gegen sie erhobenen Ansprüche auf Urlaubsgewährung und Aufnahme in die WhatsApp-Gruppe nichts vorgetragen hatte und ebenfalls nicht zur Verhandlung erschien.

Die Versäumnisurteile sind noch nicht rechtskräftig. Bezüglich des restlichen Urteils wurde die Revision nicht zugelassen. Es besteht die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht.

Die Urteile vom 16.04.2025 und 04.06.2025 in Sachen 11 Sa 456/23 sind noch nicht rechtskräftig. Die Entscheidungen im vollen Wortlaut finden sich auf unserer Website [Entscheidungen | Arbeitsgerichtsbarkeit Bayern](#)

Nollert-Borasio, Pressesprecherin

Genereller Hinweis:

Mitteilungen an Medienvertreter zu öffentlichen Verhandlungen oder Urteilen des Landesarbeitsgerichts München können Angaben zu den Verfahrensbeteiligten enthalten, die diese bei der Berichterstattung identifizierbar werden lassen. Es wird gebeten zu beachten, dass die presserechtlich notwendige Entscheidung, in welchen Fällen eine Veröffentlichung derartiger Daten zulässig ist, sowie die ggf. erforderliche Anonymisierung der Berichte von Ihnen bzw. Ihrer Redaktion in eigener journalistischer Verantwortung vorzunehmen ist. Nicht anonymisierte Pressemitteilungen des Landesarbeitsgerichts München dürfen nur vervielfältigt, bearbeitet und gespeichert werden, soweit und solange dies für die Zwecke der Berichterstattung erforderlich ist. Eine Weiterleitung dieser Mitteilungen darf nur in diesem Rahmen und ausschließlich an Personen erfolgen, die selbst den journalistischen Sorgfaltspflichten unterliegen und auf die sich daraus ergebenden Pflichten nochmals hingewiesen wurden. Nach erfolgter Berichterstattung bzw. sobald entschieden ist, dass eine Berichterstattung nicht erfolgen soll, müssen die Texte gelöscht werden.

Dienstgebäude	Bürozeiten	Öffentl. Verkehrsmittel	Telefon Vermittlung	E-Mail
Winzerstraße 106 80797 München	Mo-Do 8.00-16.00 Uhr Fr 8.00-14.00 Uhr	U-Bahn Haltestelle U2 - Hohenzollernplatz Tram Haltestelle 27 - Herzogstraße	089 3 06 19-0 Telefax 089 3 06 19-211	presse@lag-m.bayern.de Internet http://www.lag.bayern.de

Hinweise zum Datenschutz finden Sie auf unserer Homepage <http://www.lag.bayern.de/muenchen/lag/> unter „Datenschutzrechtliche Informationen“.