

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

2 Sa 98/15

9 Ca 977/14

(Arbeitsgericht Würzburg - Kammer Schweinfurt -)

Datum: 01.07.2015

Rechtsvorschriften: §§ 108 GewO, 254 ZPO

Orientierungshilfe:

Ein Arbeitnehmer hat keinen selbständigen Anspruch auf Abrechnung noch nicht bezahlter und bestrittener Überstunden.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 04.02.2015, Az.: 9 Ca 977/14, wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch um die Erteilung ordnungsgemäßer Abrechnungen für die Zeit von März bis Juli 2013.

Der Kläger war bei der Beklagten als Bäcker in der Zeit von März bis Juli 2013 beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert nicht. Das Arbeitsverhältnis unterfällt dem mit Bekanntmachung vom 12.12.2006 für allgemein verbindlich erklärten Manteltarifvertrag

für die Arbeitnehmer des bayerischen Bäckerhandwerks vom 18.05.2006 (im Folgenden: MTV).

Die Vergütungen des Klägers wurden mit Lohnabrechnungen (Blatt 6-10 der Akten) auf Basis eines monatlichen Bruttoentgelts von 2.100,- € abgerechnet.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Abrechnungen keine korrekten Lohnabrechnungen darstellen würden. Im Gegensatz zu den abgerechneten Pauschalvergütungen seien vielmehr die Arbeitsstunden – insbesondere die Überstunden – abzurechnen. Bis zum 30.04.2013 habe der für den Kläger einschlägige tarifliche Stundenlohn 12,77 €, ab 01.05.2013 13,03 € betragen. Der Kläger habe täglich 10-11 Stunden gearbeitet. Hinzu komme eine Urlaubsabgeltung. Auch ein vorgenommener Abzug vom Lohn sei nicht gerechtfertigt.

Da keine sachgerechte und nachvollziehbare Lohnabrechnung erteilt worden sei, bestehe ein entsprechender Anspruch auf Abrechnung und Auszahlung aus den Korrekturabrechnungen.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für den Zeitraum vom 01.03.2013 bis 19.07.2013 ordnungsgemäße Lohnabrechnungen zu erteilen.
2. Nach Vorlage korrekter Lohnabrechnungen ist die Beklagte verpflichtet, über die bereits erfolgten Nettolohnzahlungen hinaus den überschießenden Betrag an den Kläger zur Auszahlung zu bringen.

Die Beklagte beantragte die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass der Abrechnungsanspruch ordnungsgemäß erfüllt sei. Weitergehende Arbeitsstunden seien nicht abzurechnen. Es sei unzutreffend, dass

der Kläger an 6 Tagen in der Woche 10-11 Arbeitsstunden täglich geleistet habe. Es treffe zwar zu, dass die Lohnabrechnungen dem Kläger – zumindest teilweise – 4-6 Wochen nach Ausspruch der Kündigung, also bis September 2013, zur Verfügung gestellt worden seien. Jedoch berechne sich die Ausschlussfrist gemäß § 12 des MTV nach diesem Zeitpunkt. Spätestens bis 21.12.2013 hätte der Kläger seine Forderungen daher geltend machen müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Vortrags der Parteien wird auf den Tatbestand des Ersturteils verwiesen (Blatt 50-52 der Akten).

Das Arbeitsgericht wies die Klage mit Urteil vom 04.02.2015 ab. Die Klage sei mangels Bestimmtheit bereits unzulässig, darüber hinaus jedoch auch unbegründet. Die Ansprüche auf Abrechnung seien erfüllt. Etwaige Ansprüche auf Auszahlung seien nach § 12 MTV verfallen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe im Ersturteil verwiesen (Blatt 52-55 der Akten).

Gegen das dem Klägervorteiler am 19.02.2015 zugestellte Endurteil legte dieser mit Schriftsatz vom 11.03.2015, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 13.03.2015, Berufung ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 15.04.2015, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen.

Der Kläger ist der Auffassung, dass von einem Arbeitnehmer bei fehlerhafter Lohnabrechnung des Arbeitgebers nicht abgefordert werden könne, dass dieser zur Durchsetzung seiner Lohnansprüche eine gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entsprechende Lohnabrechnung vorlege. Vom Arbeitnehmer könne allenfalls gefordert werden nachzuweisen, zu welchen Bedingungen oder Mindestbedingungen (Lohnabsprache, verbindlicher Tariflohn etc.) sein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Der Kläger habe hierfür die notwendigen Angaben vollständig vorgetragen und unter Beweis gestellt, so zum Beispiel die konkrete Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Anzahl der monatlich geleisteten Stunden, den geltenden Mindesttariflohn sowie die erhaltenen Nettobezüge. Der Kläger habe somit sämtliche für die sachgerechte Berechnung des Arbeitslohns notwendigen Fakten vorgetragen und unter Beweis gestellt.

Die Ansprüche seien nicht verfallen, da in allen Lohnabrechnungen lediglich ein nicht nachvollziehbarer Bruttobetrag enthalten sei ohne Stundenangabe oder Stundenlohnhöhe.

Der Kläger stellte in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

1. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg, Kammer Schweinfurt, vom 04.02.2015, Az. 9 Ca 977/10, wird abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger für den Zeitraum 01.03.2013 bis 19.07.2013 Lohnabrechnung zu erteilen unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kläger folgende Arbeitsleistungen erbracht hat:

März 2013	250 Arbeitsstunden
April 2013	250 Stunden
Mai 2013	250 Stunden
Juni 2013	250 Stunden
Juli 2013	170 Stunden

und der Tatsache, dass dem Kläger bis 30.04.2013 ein Stundenlohn in Höhe von brutto 12,77 € und ab 01.05.2013 ein Stundenlohn in Höhe von brutto 13,03 € zusteht.

Bereits erfolgte Nettolohnauszahlungen in Höhe von insgesamt 3551,45 € sind von der sich daraus errechnenden Gesamtsumme in Abzug zu bringen.

Die Beklagte beantragt:

Die Berufung gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg – Kammer Schweinfurt – vom 04.02.2015 (Aktenzeichen 9 Ca 977/14) wird zurückgewiesen.

Die Beklagte hält die Berufung bereits für unzulässig, da eine Klageänderung vorliege, in die sie nicht einwillige. Die Klageänderung könne auch nicht auf Tatsachen gestützt werden, die das Berufungsgericht ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hätte.

Die Berufung sei auch unbegründet. Die Beklagte habe für den streitgegenständlichen Zeitraum Lohnabrechnungen erteilt. Ein Lohnabrechnungsberichtigungsanspruch sei weder ersichtlich noch in irgendeiner Art und Weise begründet. Der Kläger hätte vielmehr bis spätestens Dezember 2013 Zahlungsklage erheben müssen. Etwaige Zahlungsansprüche seien daher verfallen. Die Beklagte habe die erbrachten Arbeitsleistungen vollumfänglich auf der Basis eines Vollzeitverhältnisses unter Berücksichtigung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit vergütet. Es werde bestritten, dass die Beklagte darüber hinausgehend für März, April, Mai und Juni 2013 jeweils insgesamt 250 Stunden sowie für Juli 2013 insgesamt 170 Stunden habe abrechnen müssen.

Das Gericht wies den Kläger mit Schreiben vom 24.06.2015 (Blatt 91 der Akten) darauf hin, dass ein selbstständiger Abrechnungsanspruch zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruches im vorliegenden Fall nicht erkennbar sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 15.04.2015 (Blatt 75,76 der Akten) und vom 29.06.2015 (Blatt 99,100 der Akten) sowie auf den Schriftsatz der Beklagten vom 19.05.2015 (Blatt 82-90 der Akten) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Dem Kläger steht ein Abrechnungsanspruch nicht zu. Ein Zahlungsantrag ist in der Berufungsinstanz nicht gestellt.

- I. Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO. Eine Klageänderung, die an den Anforderungen des § 533 ZPO zu messen wäre, liegt nicht vor. Die geänderte Antragstellung basiert auf demselben Klagegrund und trägt nur der Auffassung des Erstgerichts Rechnung, das den Antrag auf Erteilung der Abrechnungen als zu unbestimmt angesehen hat. Sie nach § 264 Nr. 2 ZPO nicht als Klageänderung anzusehen. Der bisherige Streitgegenstand wird dadurch nicht durch einen anderen ersetzt, sondern nur modifiziert (vgl. Zöller-Greger, ZPO, 30. Aufl., § 264 ZPO Rn. 3 ff).

II. Die Berufung ist jedoch nicht begründet.

Der in der Berufung gestellte Antrag ist unzulässig. Zudem steht dem Kläger der geltend gemachte Abrechnungsanspruch auch materiell nicht zu. Einen Zahlungsantrag hat der Kläger in der Berufungsinstanz nicht gestellt.

1. Der in der Berufungsinstanz gestellte Antrag ist als Leistungsantrag zulässig.

a. Der in der Berufungsinstanz gestellte Antrag ist bestimmt genug, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO: Aus ihm werden die Kriterien, nach denen die Entgeltabrechnungen nach Ansicht des Klägers zu erfolgen haben und die er als „ordnungsgemäß“ ansieht, deutlich.

b. Der Antrag ist nicht (mehr) Teil einer Stufenklage und damit nicht (mehr) an § 254 ZPO zu messen. Das Arbeitsgericht hat sowohl die auf Abrechnung als auch die auf Zahlung gerichtete Klage abgewiesen. Gegen die auf Abweisung der Zahlung gerichtete Klage hat der Kläger keine Berufung eingelegt. Der in der Berufung gestellte Antrag befasst sich ausschließlich mit dem Abrechnungsanspruch. Der Kläger hat auch nicht die Aufhebung des erstinstanzlichen Urteils beantragt, sondern dessen Abänderung. Hierauf hatte das Landesarbeitsgericht mit Schreiben vom 24.06.2015 hingewiesen. Eine Stufenklage liegt daher nicht vor. Als selbständiger Leistungsantrag ist er zulässig.

Läge noch eine Stufenklage vor, wäre der Antrag bereits unzulässig – wie das Erstgericht richtig erkannt hat. Es fehlte an dem vorbereitenden Charakter des Abrechnungsantrags.

Der Kläger kann seine Ansprüche unmittelbar den tariflichen Regelungen entnehmen. Die geleisteten Stunden sind Teil seiner eigenen Wahrnehmung, er hat sowohl die Zahl der geleisteten Stunden als auch den tariflichen Stundenlohn selbst angegeben. Er bedarf der Abrechnung daher nicht zum Zwecke der Bezifferung seiner etwaigen Zahlungsansprüche. Es handelt sich um nach der Arbeitszeit anteilig zu bemessende und leicht zu berechnende Ansprüche. Daran ändert ein tariflicher oder gesetzlicher Anspruch auf Abrechnung des Arbeitsentgelts nichts. Er erweitert nicht den Rahmen für die Zulässigkeit einer Stufenklage (BAG 12.07.2006 – 5 AZR 646/05 Rn 11).

2. Die Klage ist jedoch unbegründet. Dem Kläger steht ein selbstständiger Abrechnungsanspruch nicht zu.

a. Nach § 108 GewO ist dem Arbeitnehmer, wenn ein Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt besteht, "bei Zahlung" eine Abrechnung zu erteilen. Die Abrechnung bezweckt die Information über die erfolgte Zahlung. Die Regelung dient der Transparenz (BAG 12.07.2006 – 5 AZR 646/05; ErfK/Preis 15. Aufl. § 108 GewO Rn. 1) und führt nicht zu einer rechtlichen Klärung der Ansprüche (LAG Baden-Württemberg 13.10.2010 – 2 Sa 20/10 Rn 13, bestätigt durch BAG 18.04.2012 – 5 AZR 195/11; ErfK/Preis 15. Aufl. § 108 GewO Rn. 1). Der Arbeitnehmer soll erkennen können, warum er gerade den ausgezahlten Betrag erhält. Deshalb entfällt die Verpflichtung zur Abrechnung, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben (§ 108 Abs. 2 GewO). Dagegen regelt § 108 GewO keinen selbständigen Abrechnungsanspruch zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs (BAG 12.07.2006 – 5 AZR 646/05 Rn 13; BAG 10.01.2007 – 5 AZR 665/06 Rn 18). Gerade einen solchen Abrechnungsanspruch vor der begehrten erhöhten Zahlung macht der Kläger aber geltend. Denn hinsichtlich der geleisteten Zahlungen sind Abrechnungen, wenn auch verspätet, erfolgt. Für die Erfüllung des Abrechnungsanspruchs ist irrelevant, dass der Kläger meint, ihm stehe ein höherer als der abgerechnete Lohn zu. Dies hat das Erstgericht zutreffend erkannt.

Diese Ausführungen gelten ebenso für den tariflichen Abrechnungsanspruch nach § 8 Nr. 3 MTV. Auch danach ist dem Arbeitnehmer „bei der Lohn-/Gehaltszahlung“ eine Abrechnung auszuhändigen.

b. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen Auskunft über die Grundlagen seines Vergütungsanspruchs verlangen, wenn er hierüber unverschuldet keine Kenntnis hat (BAG 12.07.2006 – 5 AZR 646/05 – Rn 15; BAG 19. 04. 2005 - 9 AZR 188/04). Das schließt den Anspruch auf eine Abrechnung mit ein, wenn es der Abrechnung bedarf, um den Anspruch auf die Zahlung konkret verfolgen zu können. Diese Voraussetzungen liegen im Streitfalle jedoch nicht vor. Der Kläger kann seinen Anspruch durch einfache Multiplikation der vermeintlich geleisteten Stunden mit dem behaupteten tariflichen Stundenlohn berechnen. Von den sich dann ergebenden Bruttobeträgen wären dann ggf. die bezahlten Nettobeträge abzuziehen und ein entsprechender Zahlungsantrag zu stellen gewesen. Hierauf hatte bereits das Arbeitsgericht hingewiesen, ebenso wie das Berufungsgericht mit Schreiben vom 24.06.2015 sowie in der mündlichen Verhandlung vom 01.07.2015.

c. Unabhängig davon, dass im vorliegenden Falle ein selbstständiger Abrechnungsanspruch bezogen auf die vom Kläger behaupteten Stundenzahlen und Stundenlöhne etc. ohnehin nicht besteht, war der Antrag auch deswegen abzuweisen, da der erstinstanzlich geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht als unzulässig, sondern wegen nicht nachgewiesener rechtzeitiger Geltendmachung im Sinne des § 12 MTV als unbegründet abgewiesen worden ist. Da der Kläger hinsichtlich des Zahlungsantrags Berufung nicht eingelegt hat, steht rechtskräftig fest, dass ein Zahlungsanspruch für die streitgegenständlichen Monate nicht besteht. Ein Abrechnungsanspruch bezüglich rechtskräftig nicht bestehenden Zahlungsansprüche besteht ebenfalls nicht. Dem Abrechnungsanspruch fehlt jedenfalls in der Berufungsinstanz auch deshalb die materiell-rechtliche Grundlage.

III. Der unterlegene Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, § 97 ZPO.

IV. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Riegler
ehrenamtlicher Richter

Eichler
ehrenamtlicher Richter