



**Im Namen des Volkes**

**Urteil**

In dem Rechtsstreit

**xxx, xxx**

Kläger

Prozessbevollmächtigte: xxx

**gegen**

**xxx, xxx**

Beklagte

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt xxx

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29.11.2007 durch den Richter am Arbeitsgericht Mittelstädt als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter xxx und xxx

für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Verfahrens hat der Kläger zu tragen.
3. Der Streitwert wird auf 1.283,76 Euro festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über Arbeitsentgeltansprüche und die Herausgabe einer Lohnsteuerkarte.

Das Unternehmen der Beklagten führt Gütertransporte durch. Eine angedachte Tätigkeit des Klägers im Februar 2007 scheiterte, weil der Kläger arbeitsunfähig erkrankte. In der Zeit vom 12.03.2007 bis zum 31.03.2007 beschäftigte die Beklagte den Kläger auf Grundlage des Praktikumsvertrages vom 08.03.2007 (Blatt 4 bis 5 der Akte). Zwischen den Parteien ist streitig, ob sich an das Praktikumsverhältnis ein Arbeitsverhältnis anschloss und der Kläger in der Zeit vom 02.04.2007 bis zum 23.04.2007 Arbeitsleistungen für die Beklagte erbrachte. Der Kläger machte mit Schreiben vom 26.04.2007 für diesen Zeitraum Arbeitsentgelt in Höhe von 1.033,76 Euro brutto geltend (Blatt 6 der Akte). Die Beklagte erfüllte diese Forderungen nicht.

Mit der am 19.06.2007 zugestellten Klage verfolgt der Kläger diese Arbeitsentgeltansprüche weiter und begehrt die Herausgabe der Lohnsteuerkarte 2007. Der Kläger behauptet, der Disponent der Beklagten, Herr S.xxx, habe mit dem Kläger in einem Telefonat vom 08.03.2006 ein Arbeitsverhältnis vereinbart. Inhalt der Vereinbarung sei die Beschäftigung des Klägers ab dem 02.04.2007 als Kraftfahrer bei einer 35 Stunden Woche mit einem Stundenverdienst in Höhe von 9,23 Euro brutto. Herr S.xxx sei dabei dem Kläger gegenüber als derjenige aufgetreten, der für die Beklagte Personal auswählt und einstellt. Ob Herr S.xxx tatsächlich einstellungsberechtigt sei, entziehe sich der Kenntnis des Klägers. Am 29.03.2007 habe Herr S.xxx zur Fertigung des schriftlichen Arbeitsvertrages die Arbeitspapiere des Klägers angefordert. Der Kläger habe dann die Lohnsteuerkarte 2007, eine Kopie der Krankenkassenkarte und des Führerscheins dem Kraftfahrer, Herrn W.xxx, absprachegemäß mitgegeben. In der Zeit vom 02.04.2007 bis zum 23.04.2007 sei der Kläger für die Beklagte als Beifahrer und zum Teil als Fahrer die Touren mit dem Kraftfahrer Herrn W.xxx gefahren. In diese Zeit seien 14 Arbeitstage mit jeweils sieben Stunden und ein Feiertag gefallen. Der Kläger habe das Arbeitsverhältnis aufgrund der Nichtzahlung des ausstehenden Lohnes mit Ablauf des 23.04.2007 fristlos beendet. Die Beklagte habe die übersandten Arbeitspapiere nicht zurückgegeben.

Der Kläger stellt folgende Anträge:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1033,76 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19.06.2007 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger die Lohnsteuerkarte 2007 ausgefüllt auszuhändigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

Die Beklagte behauptet, der Disponent Herr S.xxx habe keine zum Abschluss eines Arbeitsvertrages führenden Erklärungen gegenüber dem Kläger abgegeben. Auch habe die Beklagte und nicht Herr S.xxx das unstreitige Praktikumsverhältnis begründet. Herr S.xxx habe keine Vertretungsmacht, um für die Beklagte Arbeitsverhältnisse zu begründen. Nach dem Ende des Praktikums sei der Kläger noch einmal gekommen und habe einen Arbeitsvertrag verlangt. Der Kläger habe weiterhin mit Herrn W.xxx mitfahren wollen. Beides habe die Beklagte mit dem Hinweis auf die Beendigung des Praktikums verwehrt. Nach dem Ende des Praktikums habe der Kläger kein Fahrzeug der Beklagten mehr bestiegen, insbesondere habe der Kläger nicht als Beifahrer oder Fahrer Touren mit Herrn W.xxx gefahren. Die Beklagte habe keine Arbeitspapiere des Klägers in ihrem Besitz.

Hinsichtlich weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf das begehrte Arbeitsentgelt und die Herausgabe einer Lohnsteuerkarte.

I. Es bestehen keine Arbeitsentgeltansprüche des Klägers gegen die Beklagte. Zwischen den Parteien ist kein Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 02.04.2007 bis zum 23.04.2007 zustande gekommen. Es bestehen auch keine Entgeltansprüche nach den Grundsätzen des sogenannten faktischen Arbeitsverhältnisses, den Regelungen zu Geschäftsführung ohne Auftrag oder aus ungerechtfertigter Bereicherung.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt gemäß den §§ 611 Absatz 1, 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit einem Arbeitsvertrag.

a) Ein Anspruch auf Arbeitsentgelt nach diesen Vorschriften setzt einen wirksam geschlossenen Arbeitsvertrag zwischen den Parteien voraus. Der Arbeitsvertrag wird nach Maßgabe der §§ 145 ff. BGB durch Antrag und Annahme geschlossen. Diese Willenserklärungen können mündlich, schriftlich, ausdrücklich oder konkludent durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden (Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 12. Auflage, § 34 Rn. 15). Die Parteien müssen sich über die wesentlichen Punkte des Arbeitsvertrages geeinigt haben, d.h. über die zu leistende Arbeit und die Vergütungspflicht. Die Höhe der Vergütung braucht nicht ausdrücklich bestimmt werden. Ausreichend ist, dass sich die Parteien darüber einig sind, dass die Arbeitsleistung überhaupt vergütet werden soll (Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, § 34 Rn. 16). Sowohl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer können sich bei Abschluss des Arbeitsvertrages durch Stellvertreter gemäß den §§ 164 ff. BGB vertreten lassen (Schaub-Linck, Arbeitsrechtshandbuch, 10. Auflage, § 34 Rn. 28). Handelt ein Vertreter ohne Vertretungsmacht, kommt ein Vertrag nur zustande, wenn der Vertretene den Vertrag gemäß § 177 BGB genehmigt. Die Beweislast für das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages trägt derjenige, der aus dem Arbeitsvertrag Rechte herleiten will. Bei einer Klage auf Vergütung trägt der Arbeitnehmer die Beweislast für einen wirksam geschlossenen Arbeitsvertrag.

b) Die Kammer konnte nicht feststellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Der Arbeitsvertrag ist nicht durch ausdrückliche oder konkludente Erklärungen zwischen dem Kläger und der Geschäftsführerin der Beklagten zustande gekommen. Der Kläger hat nämlich nicht vorgetragen, mit der Geschäftsführerin der Beklagten persönlich einen Arbeitsvertrag geschlossen zu haben. Ein Arbeitsvertrag mit der Beklagten ist aber auch nicht – wie vom Kläger angenommen – durch Herrn S.xxx als Stellvertreter für die Beklagte zustande gekommen. Dabei kann dahinstehen, ob Herr S.xxx in einem Telefonat am 08.03.2007 ausdrücklich entsprechende Erklärungen abgegeben hat oder durch Anforderung von Arbeitspapieren bzw. Zuweisung von Arbeiten schlüssig den Abschluss eines Arbeitsvertrages angeboten hat. Der Kläger hat nämlich nicht schlüssig dargelegt, dass Herr S.xxx die Vertretungsmacht zum Abschluss von Arbeitsverträgen für die Beklagte hatte oder der Arbeitsvertrag von der Beklagten genehmigt worden wäre.

aa) Es ist eine zwingende Voraussetzung für eine wirksame Stellvertretung, dass der Stellvertreter mit Vertretungsmacht handelt oder aber der Vertrag nachträglich vom Vertretenen genehmigt wird. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, so ist der geschlossene Vertrag unwirksam (§ 177 Absatz 1 BGB). Die Vertretungsmacht kann sich aus dem Gesetz ergeben (z.B. für den Prokuristen oder den Geschäftsführer der GmbH) oder gemäß § 167 BGB durch Erteilung einer Vollmacht begründet werden. Die Vertretungsmacht kann sich daneben noch nach den Rechtsgrundsätzen der Duldungsvollmacht und Anscheinsvollmacht ergeben. Die Beweislast für die Vertretungsmacht trägt derjenige, der sich auf ein wirksames Vertretergeschäft beruft (Palandt-Heinrichs, BGB, 64. Auflage, § 164 Rn. 18).

bb) Die Kammer konnte keine Vertretungsmacht des Herrn S.xxx für den Abschluss von Arbeitsverträgen feststellen. Insbesondere ergab sich die Vertretungsmacht nicht aus dem Gesetz, einer erteilten Vollmacht oder nach den Grundsätzen der Duldungs- oder Anscheinsvollmacht. Eine Genehmigung des Arbeitsvertrages durch die Beklagte liegt auch nicht vor.

(1) Die Vertretungsmacht des Herrn S.xxx ergibt sich nicht aus dem Gesetz. Herr S.xxx war insbesondere nicht Geschäftsführer oder Prokurist der Firma. Eine gesetzliche Vertretungsmacht zum Abschluss von Arbeitsverträgen durch Disponenten hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

(2) Die Beklagte hat Herrn S.xxx auch keine Vollmacht zum Abschluss von Arbeitsverträgen gemäß § 167 Absatz 1 BGB erteilt. Der Kläger hat eine entsprechende Behauptung unter Beweisantritt nicht aufgestellt. Auf den Einwand der Beklagten, Herr S.xxx habe keine Vertretungsmacht, hat der Kläger nur vorgetragen, Herr S.xxx sei gegenüber dem Kläger einstellungsberechtigt aufgetreten. Aus diesem Vortrag lässt sich nicht ableiten, dass der Kläger behaupten will, dass die Beklagte ihren Disponenten zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigt hätte. Der Kläger hat zudem auch keinen Beweis für eine entsprechende Bevollmächtigung des Herrn S.xxx angeboten. Alleine das Auftreten des Herrn S.xxx als einstellungsberechtigt führt nicht zu einer Erteilung der Vollmacht. Die Erteilung der Vollmacht erfolgt nämlich nicht durch den Stellvertreter, sondern durch den zu Vertretenen.

(3) Der Kläger hat auch nicht das Vorliegen der Voraussetzung für das Rechtsinstitut der Duldungsvollmacht schlüssig vorgetragen. Eine Duldungsvollmacht ist gegeben, wenn der Vertretene es wissentlich geschehen lässt, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt und der Geschäftsgegner dieses Dulden nach Treu und Glauben dahin versteht und verstehen darf, dass der als Vertreter handelnde bevollmächtigt ist (Palandt-Heinrichs, BGB, 64. Auflage, § 173 Rn. 11). Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass die Beklagte Kenntnis von dem Auftreten des Disponenten als Stellvertreter bei Vertragsschlüssen hatte und dieses Verhalten geduldet hätte. Der unstreitige Praktikumsvertrag ist nicht von Herrn S.xxx unterzeichnet worden.

(4) Auch die Voraussetzungen für das Rechtsinstitut der Anscheinsvollmacht liegen nicht vor. Eine Anscheinsvollmacht wird angenommen, wenn der Vertretene das Handeln des Scheinvertreters nicht kennt, er es aber bei pflichtgemäßer Sorgfalt hätte erkennen und verhindern können und der andere Teil annehmen durfte, der Vertretene dulde und billige das Handeln des Vertreters. Das Verhalten, das den Rechtsschein einer Bevollmächtigung erzeugt, muss von einer gewissen Dauer und Häufigkeit sein und dabei muss dem Vertretenen die Verletzung von Sorgfaltspflichten zur Last fallen, d.h., er muss die Möglichkeit haben, das vollmachtlose Handeln vorauszusehen und zu verhindern (Palandt-Heinrich, BGB, 64. Auflage, § 173 Rn. 14 ff.). Der Kläger hat keine Anhaltspunkte dafür vorgetragen, dass die Beklagte das behauptete Handeln als Stellvertreter von Herrn S.xxx hätte voraussehen oder verhindern können.

(5) Ein etwaiger Arbeitsvertrag ist auch nicht durch die Beklagte genehmigt worden. Die Beklagte hat vielmehr die Genehmigung eines Arbeitsverhältnisses abgelehnt. Die Rechtsfolge der fehlenden Vertretungsmacht und der verweigerten Genehmigung ist, dass zwischen den Parteien, unabhängig von den von Herrn S.xxx abgegebenen Erklärungen, kein Arbeitsverhältnis wirksam zustande gekommen ist.

2. Ein Arbeitsentgeltanspruch des Klägers ist auch nicht nach den Rechtssprechungsgrundsätzen zum faktischen Arbeitsverhältnis begründet.

a) Die Grundsätze über das faktische Arbeitsverhältnis dienen der Bewältigung der Rechtsfolgen eines übereinstimmend in Vollzug gesetzten Arbeitsvertrages, der sich zu einem späteren Zeitpunkt als nichtig oder anfechtbar erweist. Kennzeichnend dafür ist eine zunächst von beiden Parteien gewollte Beschäftigung des Arbeitnehmers. Das rechtfertigt es, ein bereits vollzogenes Arbeitsverhältnis für die

Vergangenheit wie ein fehlerfrei zustande gekommenes Arbeitsverhältnis zu behandeln (BAG vom 30.04.1997 – 7 AZR 122/96, Juris Rn. 19).

b) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Eine etwaige Erbringung von Arbeitsleistungen des Klägers nach Beendigung des Praktikumsverhältnisses war nicht vom Willen beider Parteien getragen. Der Kläger hat nicht vorgetragen, dass die Beklagte Kenntnis von Arbeitsleistungen des Klägers hatte. Es ist insoweit unerheblich, ob der Disponent Herr S.xxx oder aber der Kraftfahrer Herr W.xxx Kenntnis von Tätigkeiten des Klägers hatte oder nicht. Da beide aufgrund mangelnder Vertretungsmacht nicht als Stellvertreter für die Beklagte wirksam tätig sein konnten, kann ihre etwaige Kenntnis auch nicht der Beklagten gemäß § 166 Absatz 1 BGB zugerechnet werden. Es kann nicht festgestellt werden, dass auf Grundlage eines (fehlerhaften) Arbeitsvertrages Tätigkeiten vom Kläger geleistet wurden. Das faktische Arbeitsverhältnis kommt nicht alleine durch die Arbeitsleistung zustande, sondern es bedarf eines Vertragsschlusses zwischen den Beteiligten. Das Handeln eines vollmachtlosen Vertreters genügt hierfür nicht.

3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitsentgelt nach den gesetzlichen Regelungen der Geschäftsführung ohne Auftrag (§§ 677, 683, 684 BGB).

Einen Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen nach § 683 BGB scheidet daran, dass etwaige Tätigkeiten nicht dem Interesse und dem wirklichen oder mutmaßlichen Willen der Beklagten entsprach. Der Kläger hat weder ein Interesse noch Anhaltspunkte für den wirklichen oder den mutmaßlichen Willen der Beklagten zur Begleitung des Kraftfahrers W.xxx auf den Touren vorgetragen.

Es lassen sich auch keine Ansprüche des Klägers aus den §§ 684, 812 BGB herleiten. Nach dieser Vorschrift ist der Geschäftsführer verpflichtet, dem Geschäftsführer alles, was er durch die Geschäftsführung erlangt, nach den Vorschriften der Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung herauszugeben. Insoweit ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte durch etwaige Leistungen des Klägers etwas von Wert erlangt hat, was an den Kläger herauszugeben wäre. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass und in welchem Umfang durch Tätigkeiten des Klägers der Einsatz und hieraus resultierende Kosten der Beklagten erspart worden sind.

II. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Herausgabe der Lohnsteuerkarte 2007.

Zwar können grundsätzlich Herausgabeansprüche hinsichtlich überlassener Arbeitspapiere, unabhängig davon, ob es zu einem Arbeitsverhältnis gekommen ist oder nicht, bestehen. Die Kammer konnte aber nicht feststellen, dass die Beklagte tatsächlich im Besitz der Lohnsteuerkarte des Klägers ist. Der Kläger hat auch nicht unter Beweisantwort dargetan, dass die Beklagte tatsächlich die Arbeitspapiere erhalten hat. Der Vortrag des Klägers, er habe dem Kraftfahrer Herrn W.xxx die Arbeitspapiere übergeben, belegt nicht, dass Herr W.xxx die Arbeitspapiere auch tatsächlich an die Beklagte weitergegeben hat. Eine Verurteilung der Beklagten käme aber nur dann in Betracht, wenn die Kammer davon überzeugt wäre, dass die Beklagte tatsächlich im Besitz der Arbeitspapiere wäre. Arbeitspapiere können nur dann von der Beklagten herausgegeben werden, wenn sie diese tatsächlich hat.

Ein Anspruch, eine Lohnsteuerkarte auszufüllen oder eine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen, besteht ohnehin nicht, da aus den oben genannten Gründen kein Arbeitsverhältnis der Parteien zustande gekommen ist und sich damit auch keine Verpflichtung zum Ausfüllen der Lohnsteuerkarte bzw. der Erstellung einer Lohnsteuerbescheinigung ergibt.

III. Ein Anspruch auf Verzinsung bestand nicht, da aus den oben genannten Gründen die Hauptforderung als Grundlage für Zinsansprüche nicht bestand.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), 91 Absatz 1 Zivilprozessordnung (ZPO). Der Kläger hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

V. Die Entscheidung über die Höhe des Streitwertes folgt aus §§ 61 Absatz 1 ArbGG, 42 Absatz 3 Satz 1 Gerichtskostengesetz (GKG). Die Kammer hat die Zahlungsansprüche in der geltend gemachten Höhe berücksichtigt.

VI. Es war eine Entscheidung über die Zulassung der Berufung zu treffen, da im Voraus nicht erkennbar ist, in welchem Umfang der Kläger gegebenenfalls gegen die Entscheidung Berufung einlegen will. Die Berufung war nicht gesondert zuzulassen, da keiner der im § 64 Absatz 3 Ziffern 1 bis 3 ArbGG abschließend geregelten

Zulassungsgründe vorlag. Unabhängig von der Entscheidung über die Zulassung der Berufung kann eine Berufung nach § 64 Absatz 2 b ArbGG zulässig sein, wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 Euro übersteigt. Insoweit wird auf die Rechtsmittelbelehrung Bezug genommen.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

### **Berufung**

eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil zugelassen worden ist,
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 Euro übersteigt,
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses oder
- d) wenn es sich um ein Versäumnisurteil handelt, gegen das der Einspruch an sich nicht statthaft ist, wenn die Berufung oder Anschlussberufung darauf gestützt wird, dass der Fall schuldhafter Versäumung nicht vorgelegen habe.

Die Berufungsschrift muss von einem zugelassenen Rechtsanwalt oder einem Vertreter einer Gewerkschaft beziehungsweise einer Arbeitgebervereinigung oder einem Zusammenschluss solcher Verbände eingereicht werden.

Die Berufungsschrift muss innerhalb einer **Notfrist von einem Monat** bei dem

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Magdeburger Platz 1, 10785 Berlin**

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung enthalten, dass Berufung gegen dieses Urteil eingelegt werde.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb **einer Frist von zwei Monaten** in gleicher Form schriftlich zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgesetzten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Dabei ist zu beachten, dass das Urteil mit der Einlegung in den Briefkasten oder eine ähnliche Vorrichtung für den Postempfang als zugestellt gilt.

Wird bei der Partei eine schriftliche Mitteilung abgegeben, dass das Urteil auf der Geschäftsstelle eines Amtsgerichts oder einer von der Post bestimmten Stelle

niedergelegt ist, gilt das Schriftstück mit der Abgabe der schriftlichen Mitteilung als zugestellt, also nicht erst mit der Abholung der Sendung.  
Das Zustelldatum ist auf dem Umschlag der Sendung vermerkt.

Für die beklagte Partei ist keine Berufung gegeben.

Von der Begründungsschrift werden zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

Mittelstätt