

Geschäftsnummer:
2 Sa 240/02
10 Ca 5952/01
ArbG Köln



Verkündet
am: 08.07.2002

Küpper
Regierungsangestellte
als Urkundsbeamte
der Geschäftsstelle

LANDESARBEITSGERICHT KÖLN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

- Beklagter und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 08.07.2002
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Olesch als
Vorsitzende sowie die ehrenamtlichen Richter Esser und Winthuis

für R e c h t erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Köln vom 31.10.2001 – 10 Ca 5952/01 –
wird auf dessen Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten darum, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger Lohnabrechnungen zu erteilen, auf deren Rückseite sich keinerlei betriebsfremde Werbung befindet.

Der Kläger ist seit dem 01.03.1980 bei der Beklagten beschäftigt. Seit Dezember 2000 erteilt die Beklagte ihren Mitarbeitern Abrechnungen, welche auf der Rückseite Werbeaufdrucke tragen. Der Kläger beruft sich für sein Begehr auf die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin, die sein grundgesetzlich geschütztes Recht aus Artikel 2 Abs. 1 GG berücksichtigen müsse.

Er hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, die für den Kläger bestimmten monatlichen Vergütungsabrechnungen ohne Werbeaufdrucke, insbesondere frei von betriebsfremder Werbung, zu erstellen und zu versenden.
2. Der Beklagten für jeden Fall der Zu widerhandlung gegen Ziffer 1 ein in das Ermessen des Gerichts zu stellendes Ordnungsgeld anzudrohen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Die Klage wurde erstinstanzlich abgewiesen. Mit der Berufung verfolgt der Kläger seine erstinstanzlich gestellten Anträge weiter.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige und fristgerechte Berufung des Klägers ist nicht begründet.

Zu Recht hat das Arbeitsgericht Köln entschieden, dass ein Anspruch des Klägers auf werbungsfreie Lohnabrechnungen nicht besteht.

Der Anspruch des Klägers auf Erteilung einer schriftlichen Lohnabrechnung, die auf Grund arbeitsvertraglicher Nebenpflicht aus dem abgeschlossenen Arbeitsverhältnis folgt, ist durch die ausgehändigte Abrechnungen erfüllt worden. Die Inhalte der Abrechnung erfüllen den Informationsanspruch des Klägers über Art und Höhe der Vergütung sowie einbehaltene und abgeführte Abzüge. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein Streit.

Der Kläger hat auch nicht geltend gemacht, dass er über die erteilte Abrechnung hinaus zur Vorlage bei Behörden oder zum Zwecke des Abschlusses eines Kreditvertrages eine andere Bescheinigung des Arbeitgebers über die Lohnhöhe benötige. Hierzu hätte der Kläger im Einzelfall Sachverhalte, die allein ihn betreffen vortragen müssen und ein konkretes Bedürfnis für eine Arbeitgeberbescheinigung vortragen müssen. Sollte der Kläger ein solches konkretes Bedürfnis für die Zukunft nachweisen können, so kann zum Beispiel zur Gewährung eines Kredites auch eine vom Arbeitgeber unterschriebene Vergütungsbescheinigung erforderlich werden. Auch dies ist nicht Gegenstand des Rechtsstreits.

Der Anspruch des Klägers auf werbungsfreie Lohnabrechnung folgt auch nicht aus § 242 BGB in Verbindung mit Art. 2 Abs. 1 GG. Insoweit ist zunächst festzustellen, dass Art. 2 Abs. 1 GG keine unmittelbare Drittirkung entfaltet, sondern die Grundrechtsverwirklichung zwischen nicht hoheitlich tätigen Rechtsträgern durch die Generalklauseln des BGB vermittelt wird. Die verfassungsrechtlichen Grundentscheidungen sind deshalb bei der Gesetzesauslegung insbesondere bei der Konkretisierung und Anwendung der Generalklauseln wie §§ 138, 242, 315 BGB zu beachten. Allerdings ist zu

berücksichtigen, dass im Privatrecht beide Parteien Grundrechtsträger sind. Die Gerichte haben den konkurrierenden Grundrechtspositionen ausgewogen Rechnung zu tragen (vgl. BAG vom 11.05.1994 – 5 AZR 660/93 –). Dies gilt insbesondere auch für den Inhalt der Fürsorgepflicht, die ihrerseits Ausfluss des Grundsatzes von Treu und Glauben, § 242 BGB ist (BAG AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht).

Damit ist es Aufgabe des Richters, bei der Auslegung des Zivilrechts einen grundrechtskonformen Ausgleich der verschiedenen Rechtspositionen herzustellen und die kollidierenden Grundrechte nach dem Prinzip des schonendsten Ausgleichs konkurrierender grundgesetzlich geschützter Positionen unter Berücksichtigung des Grundgedankens des Art. 19 Abs. 2 GG in ihrer Wechselwirkung zu sehen und so zu begrenzen, dass sie für alle Beteiligten möglichst weitgehend wirksam werden ("praktische Konkordanz") (BVerfGE 89, 214 [232]). Hierbei sind sowohl die auf beiden Seiten betroffenen Grundrechte als auch die Intensität der jeweils umstrittenen Freiheitsbeschränkung festzustellen, Rang und Gewicht der betroffenen Grundrechte zu werten und evtl. Bedeutung und spezieller Gehalt der betroffenen Grundrechte im Bezug auf das jeweils umstrittene Regelungsproblem festzustellen.

Für den Kläger streitet dabei zunächst ausschließlich das Freiheitsrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG. Da es sich nicht um unverlangt zugesandte Werbung, die den häuslichen Bereich erreicht, und die ohne das Bestehen einer vertraglichen Bindung unverlangt in den persönlichen Wohnbereich gebracht wird handelt, ist Art. 13 GG vorliegend nicht betroffen. Auf Seiten der Arbeitgeberin ist ebenfalls Art. 2 Abs. 1 GG zu berücksichtigen, da diese auch als Körperschaft öffentlichen Rechts auf Grund ihrer wirtschaftlichen Betätigung Grundrechtsträgerin im Sinne des Art. 2 Abs. 1 ist (Herzog in Maunz/Dürig Art. 5 Abs. 1 Rdnr. 30). Zudem sind auf Seiten der Beklagten das mit Art. 12 Abs. 1 GG gewährleistete Grundrecht der Berufsfreiheit und die Eigentumsgarantie des Art. 14 Abs. 1 GG zu berücksichtigen. Ob daneben zu Gunsten der Beklagten auch die Rundfunkfreiheit aus Art. 5 GG zu berücksichtigen ist, da durch eine kostensparende Verwaltung, die mittels des

Werbeaufdrucks erreicht wird, eine größtmögliche Verwirklichung der Rundfunkfreiheit erzielt werden kann, mag angesichts der ohnehin für die Beklagte zu berücksichtigenden Grundrechtspositionen dahinstehen.

Die somit vorzunehmende Abwägung der widerstreitenden Grundrechtspositionen führt nicht zu einem Obsiegen des Klägers. Denn zunächst ist zu berücksichtigen, dass er durch den Abschluss des Arbeitsvertrages die Möglichkeit einer völligen Selbstbestimmung zu Gunsten einer zumindest partiellen Unterwerfung unter das arbeitgeberseitige Direktionsrecht aufgegeben hat. Dazu gehört, dass die Ausgestaltung von Arbeitsumständen, wie beispielsweise Größe und Farbe des Zimmers, Plakatwerbung im Betrieb, Duzen oder Siezen, die Anordnung, den Vor- und Nachnamen bei Kundenkontakt mitzuteilen, Tragen einheitlicher Arbeitskleidung aber auch Beginn und Ende der Arbeitszeit und Konkretisierung der Arbeitsinhalte der Ausgestaltung durch den Arbeitgeber unterworfen sind. Insoweit ist dem Abschluss des Arbeitsvertrages die Unterwerfung unter eine partielle Fremdbestimmung durch den Arbeitgeber immanent.

Erst dann, wenn hierbei einer der Vertragsteile ein so starkes Übergewicht erhält, dass dies für den anderen Teil unzulässige Fremdbestimmung bedeutet, hierdurch der Inhalt des Vertrages für eine Seite ungewöhnlich belastend wird und als offensichtlich unangemessen anzusehen ist, bedarf es einer Korrektur (vgl. BVerfG vom 19.10.1993 – 1 BVR 1044/89 – BVerfGE 89 Seite 214).

Bereits unter dieser Prämisse zeigt sich, dass selbst, wenn zwischen den beiden Parteien des Rechtsstreits nur jeweils das Grundrecht aus Art. 2 Abs. 1 GG zu berücksichtigen wäre, der Kläger durch Abschluss des Arbeitsvertrages sich hinsichtlich seines Anspruchs auf Lohnabrechnung einem Gestaltungsrecht des Arbeitgebers unterworfen hätte, welches für ihn weder ungewöhnlich belastend noch offensichtlich unangemessen ist. Von diesem Gestaltungsrecht ist auch die Entscheidung des Arbeitgebers gedeckt, zur Erfüllung seiner Abrechnungsverpflichtung rückseitig mit Werbung versehenes

Papier zu benutzen. Darüber hinaus spricht auf Seiten des Arbeitgebers für die von ihm gewählte Form der Erfüllung der Lohnabrechnung aber zusätzlich auch, dass er durch den Werbeaufdruck seiner grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Betätigung zur Gewinnerzielung nachgeht. Dabei kann es auch hier dahinstehen, ob die Beklagte sich als Rundfunkanstalt aus Gebühreneinnahmen finanziert und zur sparsamen Haushaltsführung verpflichtet ist oder ob sie in der Absicht der Gewinnerzielung tätig wird. Im ersten Falle wäre sie, wie sie geltend macht, verpflichtet, mit den ihr zugewiesenen Geldern möglichst effektiv zu wirtschaften und deshalb in Verantwortung gegenüber dem Gebührenzahler verpflichtet, ihre Verwaltungskosten so gering wie nur möglich zu halten. Diese Verpflichtung, wie auch der bloße Wunsch, sich als Unternehmer in Gewinnerzielungsabsicht zu betätigen, sind ebenfalls bei der Frage, ob die Beklagte Lohnabrechnungen mit rückseitigem Werbeaufdruck fertigen und verteilen darf, zu Gunsten der Beklagten in die Abwägung einzuführen. Damit ergibt sich, dass auf Seiten des Klägers eine relativ geringe Einschränkung in seinen Freiheitsrechten aus Art. 2 Abs. 1 GG gegeben ist, in die der Kläger im Rahmen des Abschlusses des Arbeitsvertrags und der damit verbundenen grundsätzlichen Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes durch den Arbeitgeber bereits eingewilligt hat, dass die Ausübung ihrer Gestaltungsrechte durch die Beklagte auch nicht zu einer völlig unzumutbaren Vertragsdisparität führt, da es sich um die Gestaltung einer Papierrückseite im Rahmen der Erfüllung einer vertraglichen Nebenpflicht handelt und zu Gunsten der Beklagten zu berücksichtigen ist, dass sie in Verfolgung ihrer grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Zwecke zusätzlich ihre Verpflichtung zur sparsamen Haushaltsführung gegenüber den Rundfunkgebührenzahlern verwirklicht. Demgegenüber hat das Interesse des Klägers deshalb zurückzustehen.

Selbst wenn man in der Abwägung berücksichtigt, dass das Freiheitsrecht des Klägers nicht nur durch die bloße Möglichkeit, die Rückseite der Lohnabrechnung lesen zu können und deshalb von Werbung beeinträchtigt zu werden betroffen ist, sondern dass eine mit Werbung bedruckte Lohnabrechnung mit erhöhter Sorgfalt behandelt werden muss, damit sie nicht irrtümlich als Werbung vorzeitig weggeworfen wird, so ist auch diese erhöhte

Sorgfaltspflicht im Umgang mit der Lohnabrechnung nach wie vor eine in Relation zu den Grundrechten der Beklagten relativ geringfügige Einschränkung der Freiheitsrechte des Klägers.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Revision wurde mangels allgemeiner Bedeutung nicht zugelassen.

(Olesch)

(Esser)

(Winthuis)

Landesarbeitsgericht Köln
Entscheidungsdokumentation

Urteil vom: 08.07.2002

Az: 2 Sa 240/02

Vorinstanz: ArbG Köln

Az: 10 Ca 5952/01

Zulassung: Revision Rechtsbeschwerde Revisionsbeschwerde
 keine Zulassung unanfechtbar

LAG-Entscheidung zugestellt an Klägerseite

am: 20.08.2002

LAG-Entscheidung zugestellt an Beklagtenseite

am: 16.08.2002

Stichwort/Schlagwörter:

Werbung, Lohnabrechnung, Grundrechtsschutz

Gesetze, Tarifnormen o.ä.

Art. 2 GG; Art. 5 GG, Art.13 GG, Art., 14 GG

Leitsatz/Leitsätze kurze Inhaltsangabe tragende Gründe, Seite

Auch unter Berücksichtigung grundrechtlich geschützter Rechtspositionen ergibt sich kein Anspruch eines Arbeitnehmers auf werbungsfreie Rückseite seiner Lohnabrechnung.

LAG-Datenbank	<input checked="" type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>
Kammer-Datenbank	<input checked="" type="checkbox"/>
JURIS	<input type="checkbox"/>
Fachpresse	<input checked="" type="checkbox"/>
Landesarbeitsgerichte	<input type="checkbox"/>
Arbeitsgerichte	<input type="checkbox"/>
Tagespresse	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="checkbox"/> (_____)