

Urteil

LAG Düsseldorf, §§ 138 Abs. 1, 612 Abs. 2, 307 BGB

Sittenwidriger Lohn (Busbegleiterin)

1. Die notwendigen Leerfahrten gehören für die Busbegleiterin zur Arbeitszeit.

2. Im Bereich geringfügiger Beschäftigung ist zur Beurteilung der Sittenwidrigkeit des gezahlten Lohns kein pauschaler Aufschlag vorzunehmen, um den Nettocharakter der empfangenen Zahlung auszugleichen und eine Vergleichbarkeit mit dem üblichen Brutto(stunden)lohn zu ermöglichen.

3. Eine Verichtsvereinbarung, nach der die Arbeitnehmerin ohne jegliche Kompensation auf nicht geringfügige Lohnansprüche für die Vergangenheit verzichtet, ist unangemessen benachteiligend i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn sie faktisch ausschließlich zu Lasten der Arbeitnehmerin wirkt.

4. Die Vereinbarung einer Tarifvertragsgeltung „im Übrigen“ (Teilbezugsvereinbarung) ist insbesondere bei Fehlen eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder schriftlichen Nachweises i.S.d. NachwG intransparent. Auch benachteiligt sie die Arbeitnehmerin unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, weil sie diese mit der Anwendbarkeit nachteiliger tariflicher Bestimmungen wie etwa der Geltung von Ausschlussfristen belastet, ohne ihr die tarifvertraglichen Vorteile (Sonderzahlungen, verlängerter Urlaub etc.) zu gewähren.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des LAG Düsseldorf vom 19.08.2014, 8 Sa 764/13 (n. rk., Revision anhängig BAG, 5 AZR 814/14)

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über ergänzende Lohnzahlungsansprüche vor dem Hintergrund der möglichen Sittenwidrigkeit des tatsächlich gezahlten Entgelts.

Die (...) Klägerin war im Zeitraum zwischen dem 10.02.2012 und dem 31.10.2012 als Busbegleitung bei der Beklagten beschäftigt. Die Arbeitsaufgabe der Klägerin bestand darin, während einer morgendlichen Tour gemeinsam mit einer Busfahrerin (...) geistig und körperlich behinderte Schüler an verschiedenen Zustiegspunkten abzuholen und zur U.-Schule in Essen zu bringen; nachmittags waren die Schüler nach Beendigung des Unterrichts dort wieder abzuholen und nach Hause zu fahren. Dabei wurde die Klägerin selbst auf beiden Touren von zu Hause abgeholt und auch wieder dorthin zurückgebracht. (...) Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wurde zunächst nicht geschlossen. Für ihre Tätigkeit erhielt die Klägerin ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Tourpauschalen von jeweils 7,50 EUR pro Arbeitstag. Die Beklagte leistete Zahlungen nur bei erbrachter Arbeitsleistung. Entgeltfortzahlung für Ferien-, Brücken-, Feiertage, an denen keine Touren anfielen, oder bei Arbeitsunfähigkeit erhielt

die Klägerin nicht; ebenso wenig wurde ihr bezahlter Erholungsurlaub gewährt. Bei ihrer Einstellung oder etwa zwei Wochen später unterzeichnete die Klägerin einen „Hinweis für den Arbeitnehmer“, wonach das Arbeitsverhältnis der Parteien „im Übrigen“ den für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträgen für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen in ihrer jeweils letzten Fassung unterliege. (...)

Am 18.07.2012 trafen die Parteien eine Vereinbarung folgenden Inhalts:

„Hiermit vereinbaren die oben aufgeführten Vertragsparteien einvernehmlich, dass das bestehende Arbeitsverhältnis bis zum 21.08.12 ordentlich abgerechnet wurde.

Sämtliche beiderseitige Forderungen sind bis zum oben genannten Zeitpunkt abgegolten, sein sie bekannt oder unbekannt genannt oder ungenannt.“ (...)

Das Arbeitsgericht hat (...) der Klage im Hinblick auf ergänzende Lohnforderungen der Klägerin für die Monate August bis Oktober 2012 in Höhe von 1.359,90 EUR brutto stattgegeben. (...) Ergänzende Lohnansprüche für den Zeitraum zwischen Februar und Juli 2012 bestünden nicht, weil etwa entstandene Forderungen jedenfalls gemäß § 23 Abs. 3 MTV verfallen seien. (...)

Aus den Gründen:

B (...) Die Berufung der Klägerin ist begründet.

I.

Die Klägerin hat für den Zeitraum vom 10.02. bis zum 31.07.2012 Anspruch auf ergänzenden Lohn gemäß §§ 611 Abs. 1, 615 Satz 1 BGB, 1 EFZG in Verbindung mit § 612 Abs. 2 BGB in Höhe von 3.982,12 EUR brutto.

1. Der der Klägerin für diesen Zeitraum vergütete Lohn von 15,00 EUR brutto pro Arbeitstag war nach Maßgabe von § 138 Abs. 1 BGB sittenwidrig.

Nach § 138 Abs. 2 BGB ist ein Rechtsgeschäft nichtig, durch das sich jemand unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit oder des Mangels an Urteilsvermögen eines anderen für eine Leistung Vermögensvorteile versprechen oder gewähren lässt, die in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung stehen. Die Regelung gilt auch für das auffällige Missverhältnis zwischen dem Wert der Arbeitsleistung und der Lohnhöhe in einem Arbeitsverhältnis. Ein wucherähnliches Geschäft liegt nach § 138 Abs. 1 BGB vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere sittenwidrige Umstände, zB eine verwerfliche Gesinnung des durch den Vertrag objektiv Begünstigten, hinzutreten (BAG, Urteil vom 26. April 2006 – 5 AZR 549/05, BAGE 118; vom 22. April 2009 – 5

AZR 436/08, NZA 2009, 837). Das auffällige Missverhältnis bestimmt sich nach dem objektiven Wert der Leistung des Arbeitnehmers.

Ausgangspunkt der Wertbestimmung sind in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs. Sie drücken den objektiven Wert der Arbeitsleistung aus, wenn sie in dem betreffenden Wirtschaftsgebiet üblicherweise gezahlt werden. Davon kann ohne weiteres ausgegangen werden, wenn mehr als 50% der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebietes tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50% der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebietes beschäftigen (BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 268/11, NZA 2012, 974). Entspricht der Tariflohn dagegen nicht der verkehrüblichen Vergütung, sondern liegt diese unterhalb des Tariflohns, ist von dem allgemeinen Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen. Für das Vorliegen eines auffälligen Missverhältnisses spricht es, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel des in der Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten (Tarif-) Lohns erreicht. Wegen des Zwecks des § 138 BGB, Einzelfallgerechtigkeit herzustellen, ist jedoch eine abweichende Bewertung unter Berücksichtigung der konkreten Umstände möglich (BAG, Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08, aaO).

Neben diesem objektiven Tatbestand müssen subjektive Voraussetzungen in der Person des Begünstigten vorliegen. So setzt der Lohnwucher voraus, dass der „Wucherer“ die beim anderen Teil bestehende Schwächesituation (Zwangslage, Unerfahrenheit, mangelndes Urteilsvermögen, erhebliche Willensschwäche) ausbeutet, also sie sich in Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen bewusst zunutze macht. Auch das wucherähnliche Rechtsgeschäft setzt in subjektiver Hinsicht voraus, dass der begünstigte Vertragsteil Kenntnis vom Missverhältnis der beiderseitigen Leistungen hat. Seine verwerfliche Gesinnung ist nicht nur dann zu bejahen, wenn er als der wirtschaftlich oder intellektuell Überlegene die schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil ausnutzt, sondern auch dann, wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur wegen seiner schwächeren Lage oder unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt. Ein besonders auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung spricht ohne weiteres für eine verwerfliche Gesinnung des Begünstigten. Ein solches ist anzunehmen, wenn der Wert der Leistung (mindestens) doppelt so hoch ist wie der Wert der Gegenleistung. Es genügt, dass sich die benachteiligte Partei auf die hieraus folgende tatsächliche Vermutung beruft. Die begünstigte Partei kann im Einzelfall die Vermutung durch besondere Umstände erschüttern. Insofern trägt sie die Darlegungs- und Beweislast. Liegt ein besonders grobes

Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung nicht vor, bedarf es zusätzlicher Umstände, aus denen geschlossen werden kann, der Arbeitgeber habe die Not oder einen anderen den Arbeitnehmer hemmenden Umstand in verwerflicher Weise zu seinem Vorteil ausgenutzt. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 – 5 AZR 268/11, aaO).

Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, sind im vorliegenden Fall der objektive und der subjektive Tatbestand eines wucherähnlichen Geschäfts gegeben.

a. Der Wert der Arbeitsleistung der Klägerin und die ihr gewährte Vergütung standen in einem auffälligen Missverhältnis, weil die Stundenvergütung der Klägerin nicht mehr als rund 35% des maßgeblichen Tariflohns erreichte.

aa. Die Klägerin erbrachte gegen Zahlung einer Vergütung von 15,00 EUR täglich eine Arbeitsleistung von 4 Stunden 25 Minuten (4,42 Stunden). Ihre Arbeitszeit begann morgens mit Abholung an ihrem Wohnort um 06.45 Uhr und endete mit ihrer Rückkehr dorthin um 08.50 Uhr. Die Nachmittagsstour dauerte von 13.30 Uhr bis 15.50 Uhr.

aaa. Die Arbeitszeit der Klägerin umfasste nach Maßgabe der vertraglichen Vereinbarungen der Parteien den kompletten Zeitraum, während dessen die Klägerin den von der Zeugin L. gesteuerten Bus begleitete.

(1) Die Arbeitszeit der Klägerin begann zu dem Zeitpunkt, als die Zeugin L. sie morgens von zu Hause abholte und endete nachmittags dort auch wieder. (...)

(2) Die Arbeitszeit umfasste die für das ordnungsgemäße Absetzen bzw. Aufnehmen der begleiteten Personen an der U.-Schule anfallenden Standzeiten des Busses. Es kann in Anbetracht der Einschränkungen der beförderten Schüler nicht ernsthaft daran gezweifelt werden, dass die vereinbarte Begleittätigkeit eine geordnete Übergabe und Übernahme der Personen in die Obhut des Lehrpersonals beinhaltet. Soweit hierbei Vorgaben der Schulleitung etwa zur Reihenfolge des Anfahrens oder des Herauslassens der Schüler erst nach Eintreffen aller Busse zu beachten waren, ist dies auch für die Arbeitsverpflichtung der Klägerin gegenüber der Beklagten maßgeblich. Die Klägerin hätte sich pflichtwidrig verhalten und das Auftragsverhältnis zwischen der Beklagten und der Stadt Essen gefährdet, wenn sie die begleiteten Personen vor der Schule „herausgeschmissen“ hätte.

(3) Die Kammer ist weiterhin der Auffassung, dass auch die Leerfahrten der Klägerin und der Zeugin L. morgens von und nachmittags zur U.-Schule vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellt. Zwar lässt sich einwenden, dass die Parteien insoweit eine ausdrückliche Abrede nicht getroffen haben und wäh-

rend der Leerfahrten eine Personenbegleitung nicht durchzuführen war. Gleichwohl spricht eine am Empfängerhorizont der Klägerin orientierte Auslegung dessen, was die Parteien bei Beginn ihres Arbeitsverhältnisses mündlich vereinbart und anschließend gelebt haben, für den Standpunkt der Klägerin. Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste im Sinne von § 611 Abs. 1 BGB setzt nämlich nicht notwendig eine Tätigkeit voraus, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses gilt, vielmehr genügt auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes noch Freizeit hat (vgl. BAG, Urteil vom 20.04.2011 – 5 AZR 200/10, NZA 2011, 917). Dass dem hier so ist, lässt sich an folgenden Erwägungen festmachen:

Die Klägerin schuldete eine Tätigkeit als Busbegleitung für zwei Touren am Tag. Dass dies nur den Zeitraum umfasste, in dem behinderte Personen zu begleiten und zu betreuen waren, hat nicht einmal die Beklagte behauptet. Wäre dem so, dürfte es sich auch bei der Anfahrtszeit zum ersten Abholpunkt nicht um Arbeitszeit handeln. Richtig ist vielmehr, dass sich die gesamte Tour als Einheit darstellt, die – aus Sicht der Klägerin – dort endet, wo sie beginnt, nämlich an ihrem Wohnsitz.

Gegen eine Wertung der Leerfahrtszeiten als Freizeit, beginnend an der U.-Schule nach Übergabe der begleiteten Personen am Morgen und dort entsprechend nachmittags endend („mitten im Nichts“, um es mit den Worten der Klägerin zu beschreiben), spricht in erheblichem Maße deren abrechnungstechnische Behandlung durch die Beklagte. Wenn der auch von der Beklagten gewollte Rücktransport am Morgen und das Hinbringen der Klägerin zur Schule am Nachmittag tatsächlich eine kostenlose Gefälligkeit darstellte, hätte dies als Sachbezug bei der Entgeltabrechnung berücksichtigt werden müssen. Unter das steuer- bzw. sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt im Sinne der §§ 8 EStG, 14 Abs. 1 SGB IV fallen nämlich alle geldwerten Vorteile, die nur deshalb gewährt werden, weil der Zuwendungsempfänger Arbeitnehmer des Arbeitgebers ist und sich dessen Leistung im weitesten Sinne als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen der individuellen Arbeitskraft des Arbeitnehmers erweist, die gerade nicht im überwiegenden Eigeninteresse des Arbeitnehmers liegt (vgl. Küttner-Thomas, Personalbuch 2014, Stichwort 200 „Geldwerter Vorteil“, Rdz. 10). Genau das ist vorliegend der Fall. (...)

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass es die Beklagte entgegen der Vorschrift des § 2 Abs. 1 Nr. 5, 7 NachwG unterlassen hat, bezüglich des Inhalts der zu leistenden Tätigkeiten und der Dauer der verein-

barten Arbeitszeit einen schriftlichen Nachweis zu erteilen. Sie hat damit die vom Gesetz bezweckte erleichterte Beweisführung der Klägerin zum von ihr in vertretbarer Weise angenommenen Umfang der Arbeitszeiten zumindest fahrlässig erschwert. Ein derartiges Verhalten ist prozessual als Beweisvereitelung zu werten (LAG Niedersachsen, Urteil vom 21.02.2003 – 10 Sa 1683/02, NZA-RR 2003, 520; Müller-Glöge, RdA 2001, Sonderbeilage Heft 5, S. 46 ff., 52; ErfK-Preis, 14. Aufl., Einführung zum NachwG, Rdz. 22 f.) und führte selbst bei Unaufklärbarkeit der Frage, ob die Leerfahrten Bestandteil der Arbeitsleistung der Klägerin sind – erst Recht unter Berücksichtigung der obigen Erwägungen, zu einer faktischen Umkehr der Beweislast. Dieser ist die Beklagte nicht nachgekommen.

(4) Zur vertraglichen Arbeitszeit zu rechnen sind schließlich Pufferzeiten, die die Klägerin bzw. die ihr die Abholzeiten vorgebende Zeugin L. als Führerin des Busses einplanten. Beide waren morgens verpflichtet, rechtzeitig an den zeitlich vorgegebenen Abholpunkten zu erscheinen, um es nicht zu unnötigen Wartezeiten der aufzunehmenden Personen und insbesondere einem zu späten Erreichen der Schule kommen zu lassen. Das gebietet ein Losfahren an der Wohnadresse zu einem Zeitpunkt, der den unzweifelhaft immer wieder auftretenden Störungen im innerstädtischen morgendlichen Berufsverkehr im Bereich C./F. Rechnung trägt. (...)

bbb. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme und unter Berücksichtigung des Sachvortrags der Parteien ist die Kammer gemäß § 286 Abs. 1 ZPO davon überzeugt, dass die von der Klägerin vorgebrachten Fahrtzeiten – und damit ihre Arbeitszeiten – zutreffen. (...)

ccc. Betrug die tägliche Arbeitszeit 4,42 Stunden und erhielt die Klägerin dafür (in zweiter Instanz unstrittig) 15,00 EUR brutto, lag der tatsächliche Stundenverdienst der Klägerin an Einsatztagen bei 3,40 EUR. Da es nach Darstellung beider Parteien übliche Tages- oder Tourpauschalen für Busbegleitungen nicht gibt, ist zur Prüfung der Sittenwidrigkeit der Vergütung eine Umrechnung auf einen Stundenlohn unumgänglich. Wegen der für den Zeitraum von Februar 2012 bis Juli 2012 gegebenen und auch von vorneherein beabsichtigten Kontinuität der Vergütung wie auch des Einsatzes der Klägerin wirft ein solches Vorgehen keine rechtlichen Bedenken auf.

Bei Licht betrachtet lag der faktische Stundenlohn der Klägerin im Übrigen sogar noch niedriger. Zu berücksichtigen ist nämlich, dass die Klägerin vertragswidrig nur für tatsächliche Arbeitsleistungen an Schultagen bezahlt wurde. Die von der Beklagten hierfür vorgebrachte Erklärung, es habe eine mündli-

che „Ruhensvereinbarung für Schließzeiten“ gegeben, verfährt nicht, und zwar gleich aus zwei Gründen:

(1) Das Arbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass die Beklagte wegen der für diese Übereinkunft notwendigen Willenserklärungen der Parteien nicht hinreichend substantiiert vorgetragen hat. Was die Parteien dieses Rechtsstreits insoweit besprochen haben, hat die Beklagte nicht dargelegt. (...)

(2) Selbst wenn man zugunsten der Beklagten von der Existenz einer Ruhensvereinbarung ausgehen könnte, wäre diese gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB unwirksam, weil sie die Klägerin unangemessen benachteiligte. Sie schösse nämlich insoweit über das (ansonsten nachvollziehbare) Ziel der Beklagten hinaus, ohne tatsächlichen Bedarf an der Arbeitsleistung der Klägerin nicht gleichwohl die Zahlung einer Vergütung zu schulden, als es keinen Grund gibt, das Ruhen auch für Schließtage zu vereinbaren, an denen der der Klägerin zustehende gesetzliche Erholungsurlaub gewährt werden könnte oder die auf gesetzliche Feiertage fallen. Mindestens diese Tage hätten von einem Ruhen ausgenommen werden müssen (vgl. etwa BAG, Urteil vom 10.01.2007 – 5 AZR 84/06, NZA 2007, 384). Die von der Beklagten behauptete Abrede ist an den §§ 305 ff. BGB zu messen, weil Allgemeine Geschäftsbedingungen auch in nur mündlich geschlossenen Arbeitsverträgen enthalten sein können, solange sie standardmäßig arbeitgeberseitig für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Bestimmungen enthalten (BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11, NZA 2012, 908). Vorliegend will die Beklagte ja genau das bei Einstellung der Busbegleitungen getan haben.

bb. Der objektive Wert der Arbeitsleistung der Klägerin betrug 9,76 EUR pro Stunde. Er entstammt § 4 Abs. 1 Ziffer II. des Lohntarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 24.08.2011 (im Folgenden: LTV). Die Klägerin ist als ungelernete Arbeiterin der (Eingangs-) Lohngruppe 1 zuzuordnen, für die ab 01.10.2011 der oben bezeichnete Wert galt.

aaa. Nach Maßgabe der Rechtsprechung des BAG gibt der LTV den objektiven Wert der Arbeitsleistung der Klägerin wieder. Er indiziert das allgemeine Lohnniveau in fachlicher und räumlicher Hinsicht, weil mehr als 50% der Arbeitgeber des privaten Omnibusgewerbes in Nordrhein-Westfalen kraft Mitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband organisiert sind. Nach unbestrittener Darstellung der Klägerin, die auf einer zeitnahen Information des Verbandes Nordrhein-Westfälischer Omnibusunternehmen beruhte, waren im Jahre 2012 450 von 718 privaten Omnibusunternehmen des Wirtschaftsgebietes im Verband organisiert. Das sind knapp 63%.

bbb. Ohne Belang ist, dass gemäß § 1 LTV Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Wochenstunden dessen persönlichen Geltungsbereich nicht unterfallen. Wie oben dargelegt, hat die Klägerin mehr als 15 Stunden pro Woche gearbeitet. Das würde selbst dann noch gelten, wenn man die Leerfahrten unberücksichtigt ließe. Auch wenn die Klägerin weniger als 15 Wochenstunden gearbeitet haben sollte, würde sich am gefundenen Ergebnis nichts ändern:

(1) Der LTV ist im Rahmen der Sittenwidrigkeitsprüfung nur insoweit maßgeblich, als er einen Vergleichsmaßstab für den objektiven Wert einer Arbeitsleistung liefert. Dieser Wert kann indes nicht davon abhängen, ob eine Arbeitsleistung nun an 14 oder 16 Stunden in der Woche erbracht wird. (...)

(2) Die Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs des LTV erscheint rechtlich – vorsichtig ausgedrückt – höchst problematisch und dürfte nicht ohne Grund aus den nachfolgenden Lohn tariffverträgen gestrichen worden sein. Es deutet sich nämlich an, dass die Herausnahme geringfügig Beschäftigter aus dem Geltungsbereich eine gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten (und damit auch eine mittelbare Geschlechts- und Altersdiskriminierung) beinhaltet. § 4 Abs. 1 TzBfG bindet auch Tarifvertragsparteien; eine benachteiligende Regelung ist nicht schon deshalb zulässig, weil sie einem Tarifvertrag entstammt. Vielmehr muss es einen „echten Bedarf“ für die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten geben, diese muss zur Erreichung eines legitimen Zwecks geeignet und erforderlich sein (BAG in st. Rspr., zuletzt Urteil vom 31.07.2014 – 6 AZR 993/12, juris, unter Hinweis auf EuGH, Urteil vom 01.03.2012 – C 393/10 (O'Brien)). Dafür vermag die Kammer hier keine Anhaltspunkte zu erkennen.

ccc. Ist danach „ohne weiteres“ von der Üblichkeit der Tarifvergütung auszugehen, hat die Beklagte ihrerseits nicht dargelegt, dass sich die verkehrsübliche Vergütung für Busbegleitungen im Wirtschaftsgebiet im Jahre 2012 tatsächlich unterhalb des oben skizzierten Tariflohnlevels bewegt hat.

(1) Der Vortrag der Beklagten zu diesem Punkt ist schon nicht hinreichend aussagekräftig. Er ist bezüglich der Höhe der Stundenvergütungen nicht widerspruchsfrei. Hat die Beklagte erstinstanzlich zum Beispiel noch vorgetragen, verbandsangehörige Unternehmen wie die Firmen I. und D. zahlten ihren Busbegleitungen aktuell 7,50 EUR bis 8,00 EUR pro Stunde (...), soll nach zweitinstanzlicher Behauptung das Lohnniveau durch Tourlöhne von 5,50 EUR bis 6,00 EUR geprägt werden (...). All das belegt – die Richtigkeit der Angaben unterstellt – allenfalls, dass ein einheitliches Lohnniveau nicht

besteht. Die Zahlen wären im Übrigen so oder so nicht repräsentativ, weil sie von nicht mehr als zehn der über 700 in Nordrhein-Westfalen tätigen privaten Omnibusunternehmen stammen.

(2) Sollten Busbegleitungen tatsächlich üblicherweise einen geringeren als den Tarifstundenlohn erhalten haben, mag dies an der Einschränkung des persönlichen Geltungsbereichs in § 1 LTV gelegen haben. Das spräche aber nicht dafür, dass der objektive Wert der Arbeitsleistung der Busbegleitungen geringer anzusetzen ist, sondern belegte vielmehr, dass auch die Konkurrenzunternehmen der Beklagten ihren Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 15 Wochenstunden diskriminierend niedrige Löhne zahlten. Darauf kann sich die Beklagte nicht berufen. Nach Auffassung der Kammer kann ein diskriminierender und deshalb rechtlich unzulässiger Stundenlohn nicht als „verkehrsüblich“ maßgeblich für eine Sittenwidrigkeitsprüfung herangezogen werden (in diesem Sinne auch LAG Hamm, Urteile vom 18.03.2009 – 6 Sa 1284/08 und 6 Sa 1372/08, Streit 2009, 107).

cc. Der von der Beklagten gezahlte und der verkehr-übliche Tarifstundenlohn können ohne weiteres ins Verhältnis gesetzt werden. Der Ansatz eines wie auch immer zu beziffernden Aufschlags wegen des Nettozuflusses der Tourpauschale an die Klägerin ist nicht geboten. Dies ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

(1) Bei beiden Löhnen handelt es sich um Bruttolöhne. Die Parteien haben nicht etwa eine Nettotourpauschale vereinbart, sondern lediglich ein solche, die wegen der gesetzlichen Vorgaben und den persönlichen Verhältnissen der Klägerin steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt. Je nachdem, welche sonstigen Einkünfte aus weiteren Arbeitsverhältnissen die Klägerin erzielte, hätte das anders sein können. Nichts spricht dafür, dass die Beklagte in diesem Fall die anfallenden Abgaben hätte übernehmen sollen. Abgesehen davon darf nicht übersehen werden, dass die Abgabefreiheit mit Nachteilen der Klägerin im Hinblick auf ihre sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche verknüpft ist (ebenso LAG Hamm, Urteile vom 18.03.2009, aaO; LAG Bremen, Urteil vom 28.08.2008 – 3 Sa 69/08, LAGE § 138 BGB 2002 Nr. 2; ErfK-Preis, 14. Aufl., § 612 Rdz. 3; abweichend LAG Hamm, Urteil vom 20.03.2013 – 2 Sa 1442/12, juris).

(2) Es ist nicht ersichtlich, wie der Aufschlag bemessen sein muss. Die von der Beklagten angeführten 25% sind wie alle anderen Prozentzahlen gegriffene Werte, die sich als mehr oder minder passend herausstellen können – oder eben auch nicht. (...)

(3) Maßgebend für die Sittenwidrigkeitsprüfung ist zudem, ob seitens des Begünstigten ein Missverhältnis vorliegt. Es sind nur die Vorteile, die dem Arbeitgeber aus dem wucherischen oder wucherähnlichen Geschäft zufließen, mit dem Wert sei-

ner Leistungen zu vergleichen, während es auf einen Vergleich der Leistung mit den „Vorteilen“, die sich für den Arbeitnehmer aus der Vereinbarung (oder deren steuerrechtlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Behandlung) ergeben, nicht ankommt (LAG Hamm, Urteil vom 18.03.2009, aaO; BGH, Urteil vom 22.04.1997 – 1 StR 701/96, NZA 1997, 1166).

b. Der für eine sittenwidrige Lohnabrede erforderliche subjektive Tatbestand ist ebenfalls gegeben.

aa. Unter Anlegung der Maßstäbe der ständigen Rechtsprechung des BAG liegt ein besonders auffälliges Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung vor. Die gewährte Vergütung erreicht die Hälfte des objektiven Wertes der Arbeitsleistung der Klägerin nicht einmal ansatzweise, sondern lediglich maximal 35%. Die verwerfliche Gesinnung der Beklagten ist damit indiziert.

bb. Wenn man zugunsten der Beklagten unterstellte, bei den von der Klägerin absolvierten Leerfahrten handele es sich nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit (bzw. zumindest berücksichtigt, dass die Parteien dies hätten vereinbaren können), oder fallrelevante Rechtsfragen anders beantwortete, als die Kammer dies tut, unterschritte der von der Beklagten gezahlte Lohn den Tariflohn zumindest um mehr als ein Drittel. Selbst dann ließen die weiteren Umstände des vorliegenden Falles den Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung der Beklagten zu. Dies macht die Kammer an folgenden Erwägungen fest:

(1) Die Vertragsgestaltung der Beklagten für ihre geringfügig beschäftigten Busbegleitungen ist – wie sich an den behaupteten Ruhensvereinbarungen für Schließzeiten erweisen lässt – auf die bloße Vergütung des effektiven Arbeitseinsatzes angelegt. In diesem Konzept waren die gesetzlich vorgegebene Gewährung bezahlten Erholungsurlaubs und die Leistung von Entgeltfortzahlung an Krankheits- und Feiertagen nicht vorgesehen. Die ausdrückliche Frage des Gerichts anlässlich der mündlichen Verhandlung, ob die Beklagte auch nur einer ihrer mehr als hundert Busbegleitungen jemals bezahlten Erholungsurlaub gewährt hat, hat der Geschäftsführer der Beklagten verneint. Vor diesem Hintergrund erscheint die schriftsätzliche Behauptung der Beklagten, derartiges habe ja auch keiner der betroffenen Beschäftigten verlangt, schlicht zynisch. Jedem Arbeitgeber muss sich in einer solchen Situation aufdrängen, dass dies nur daran liegen kann, dass die Arbeitnehmer ihre Rechte entweder nicht kennen oder sich nicht trauen sie durchzusetzen. Wer diese Umstände hinnimmt und ausnutzt, beutet entweder die Unerfahrenheit oder den Mangel an Urteilsvermögen oder eine erhebliche Willensschwäche der Mitarbeiter oder alles zusammen aus (in diesem Sinne auch LAG Hamm, Urteile vom 18.03.2009, aaO).

(2) Die Beklagte hat bis Mitte des Jahres 2012 ihre Pflichten aus dem NachwG systematisch verletzt. Schriftstücke wurden nur gefertigt, wenn sie der Beklagten selbst nützlich waren (wie etwa der bei Einstellung von der Klägerin unterzeichnete „Hinweis für Arbeitnehmer“ auf die Tarifvertragsgeltung im Übrigen), und auch davon erhielt die Klägerin keine Abschrift. Erst als sie im Laufe der offensichtlich stattgefundenen Vorprozesse vom Arbeitsgericht auf diesen Mangel hingewiesen wurde, hat die Beklagte reagiert und den Betroffenen schriftliche Arbeitsverträge vorgelegt. Gleichzeitig hat sie sich schriftliche Verzichtserklärungen unterzeichnen lassen, die faktisch auf einen einseitigen Rechtsverlust der Arbeitnehmer abzielten (dazu unten unter 3.a.). Was das mit einem (fairen) Schlussstrich unter die Vergangenheit zu tun haben soll, erschließt sich der Kammer nicht.

(3) Die Beklagte hat der Klägerin und einer ganzen Reihe von Arbeitnehmern, wie das Arbeitsgericht im Rahmen der Begründung des Auflösungsantrags der Klägerin zutreffend erkannt hat, unmittelbar nach Auftreten von Unstimmigkeiten über die ordnungsgemäße Vergütung nach dem Arbeitsvertrag vom 18.07.2012 gekündigt. Eine sachliche Begründung für auch nur eine dieser Kündigungen hat sie nicht vorgetragen, soweit die Kammer dies in Anbetracht der bei ihr anhängigen oder anhängig gewesenen Parallelverfahren beurteilen kann. Warum es sich daher bei diesen Kündigungen in Anbetracht der zeitlichen Zusammenhänge nicht um Maßregelungen im Sinne des § 612a BGB gehandelt haben sollte, ist nicht erkennbar. Daran ändert die spätere Rücknahme der Kündigungen nichts.

2. Konsequenz der gemäß § 138 Abs. 1 BGB nichtigen Lohnabrede der Parteien ist, dass die Beklagte die Differenz zum üblichen Lohn, hier also zum Tarifstundenlohn gemäß Lohngruppe 1 (§ 4 Abs. 1 Ziffer II. LTV) ohne Zuschläge, Zulagen und Sonderleistungen nachzuzahlen hat (vgl. BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08, NZA 2009, 837, dort Rdz. 31; ErfK-Preis, 14. Aufl., § 612 Rdz. 3a).

a. Anspruchsgrundlagen dafür sind § 611 Abs. 1 BGB (für Tage, an denen die Klägerin gearbeitet hat), § 2 Abs. 1 EFZG (für Wochenfeiertage) und § 615 Satz 1 BGB (für sonstige Schließtage), jeweils in Verbindung mit § 612 Abs. 2 BGB. Am Bestehen einer Vergütungserwartung der Klägerin auch für Schließzeiten der U.-Schule während der Schulferien ist nicht zu zweifeln, weil es insoweit an einer wirksamen Ruhensvereinbarung der Parteien fehlt. Jede Korrektur dieses Befundes liefe auf eine unzulässige geltungserhaltende Reduktion der von der Beklagten behaupteten, die Klägerin gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen benachteiligenden

Ruhensvereinbarung hinaus (vgl. oben I.a.aa.ccc., zur grundsätzlichen Unzulässigkeit dieses Vorgehens bei AGB-widrigen Vertragsbestimmungen zuletzt etwa BAG, Urteil vom 19.02.2014 – 5 AZR 920/12, DB 2014, 1143). Gab es keine Ruhensvereinbarung, hätte die Beklagte die Klägerin anderweitig einsetzen können und müssen.

b. Einem Zahlungsanspruch für die Schließtage der Schule während der Ferienzeiten aus Annahmeverzug steht nicht entgegen, dass die Klägerin für diese Tage weder tatsächlich (§ 294 BGB) noch wörtlich (§ 295 BGB) ihre Arbeitsleistung angeboten hat. Das folgt unter Berücksichtigung der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar nicht daraus, dass ein Arbeitsangebot gemäß § 296 BGB wegen fehlender Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes für diese Tage entbehrlich gewesen wäre; vielmehr ist für die Anwendung des § 296 BGB im ungekündigten Arbeitsverhältnis grundsätzlich kein Raum (vgl. BAG, Urteil vom 15.05.2013 – 5 AZR 130/12, NZA 2013, 1076). Der Fall liegt jedoch so, dass die Beklagte sich nach den Umständen auf das Fehlen eines tatsächlichen oder wörtlichen Arbeitsangebotes nicht berufen kann, weil ein solches Angebot von der Beklagten offensichtlich nicht angenommen worden wäre, sondern eine reine Förmerei dargestellt hätte (vgl. BAG, Urteil vom 21.04.1999 – 5 AZR 174/98, NZA 1999, 1044). Dass die Klägerin sich in Ferienzeiten vor ihre Wohnung auf die Straße hätte stellen sollen, um auf den nicht kommenden Bus zur Schule zu warten, ist ebenso abwegig wie die Vorstellung, dass die Beklagte auf einen Telefonanruf oder ein Schreiben der Klägerin hin dieser einen Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung gestellt hätte. (...)

3. Dem Anspruch der Klägerin stehen keine Einwendungen entgegen.

a. Die Klägerin hat auf ergänzende Lohnansprüche durch die am 18.07.2012 getroffene Vereinbarung nicht wirksam verzichtet. Die Vereinbarung ist gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

aa. Die Vereinbarung stellt eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB dar. Sie enthält von der Beklagten vorformulierte Bedingungen, die die Beklagte nach eigenem Vortrag für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen mit Kleinbusfahrern und Busbegleitungen aufgestellt und auch verwendet hat.

bb. Die Vereinbarung beinhaltet ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis. Das ergibt ihre einheitliche Auslegung nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn anhand der Verständnismöglichkeiten verständiger und redlicher Vertragspartner und unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise (vgl. zum Auslegungsmaßstab BAG, Urteil vom 07.11.2007 – 5 AZR 880/06,

NZA 2008, 355). Der Wille der Parteien ist darauf gerichtet, alle bekannten oder unbekanntenen Ansprüche zum Erlöschen zu bringen. Die Parteien gehen gerade nicht davon aus, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 21.08.2012 ordentlich abgerechnet wurde, sondern sie „vereinbaren“ dies „einvernehmlich“. Demzufolge geht die Vereinbarung über den Inhalt eines bloß deklaratorischen Schuldanerkenntnisses hinaus. Es liegt andererseits aber auch kein Erlassvertrag vor, weil die Parteien nicht vom Bestehen einer bestimmten Schuld ausgehen, die übereinstimmend nicht mehr erfüllt werden soll, sondern lediglich der Geltendmachung für möglich gehaltener Ansprüche vorgebeugt werden soll (vgl. zur Abgrenzung BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 203/10, NZA 2011, 1338).

cc. Die Vereinbarung benachteiligt die Klägerin in unangemessener Weise im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

(1) Eine Inhaltskontrolle der Vereinbarung vom 18.07.2012 ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB ausgeschlossen. Nach Maßgabe dieser Bestimmung findet § 307 Abs. 1, 2 BGB nur Anwendung, wenn durch Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Das bezweckt, die Hauptleistungspflichten im gegenseitigen Vertrag der AGB-Kontrolle zu entziehen (BAG, Urteil vom 21.06.2011 – 9 AZR 203/10, aaO). Die Vereinbarung vom 18.07.2012 betrifft das Äquivalenzverhältnis der Parteien nicht. Sie stellt eine Nebenbestimmung im Rahmen des bereits vorher bestandenen und auch nachher fortbestehenden Arbeitsverhältnisses der Parteien dar. (...)

(2) Die Verichtsvereinbarung ist unangemessen benachteiligend, weil sie faktisch ausschließlich zu Lasten der Klägerin wirkt und damit das im Schuldrecht verankerte und anerkannte Äquivalenzprinzip – auch ungeschriebene Rechtsgrundsätze gehören zu den Rechtsvorschriften im Sinne des § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB – verletzt. Die Klägerin hat wie ihre Kolleginnen und Kollegen ohne jegliche Kompensation auf ergänzende Lohnansprüche für die Vergangenheit verzichtet. Dabei handelt es sich, wie die in der Kammer anhängigen Parallelverfahren zeigen, in vielen Fällen um Zahlungsansprüche in fünfstelliger Höhe. Der Verzicht betrifft daher nicht nur geringfügige Ansprüche. Eine Kompensation liegt nicht darin, dass auch die Beklagte auf Forderungen verzichtet hat. Ansprüche aus Lohnüberzahlung etc., die im Zeitraum vom 10.02.2012 bis zum 18.07.2012 begründet worden sein könnten, scheiden ersichtlich aus. Absatz 2 der Vereinbarung bezieht sich zudem auf Absatz 1, der die Vereinbarung einer „ordentlichen Abrechnung“ beinhaltet. Eine solche schuldet und nimmt nur die Beklagte vor, nicht aber die Klägerin. Von einem Geben und Nehmen kann im

Ergebnis nicht einmal im Ansatz die Rede sein. Der von der Beklagten beschworene „Schlussstrich“ unter die Vergangenheit verfolgte den alleinigen Zweck, die Beklagte vor immensen Nachforderungen von Busfahrern und Busbegleitungen wegen möglicher Sittenwidrigkeit des Lohnes, nicht gewährten bezahlten Erholungsurlaubs, unterbliebener Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall etc. zu schützen.

b. Die Ansprüche der Klägerin sind auch nicht verfallen, und zwar weder nach Maßgabe der zu Beginn des Arbeitsverhältnisses getroffenen mündlichen Vereinbarungen noch nach dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 18.07.2012.

aa. Die Geltung des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes des Landes Nordrhein-Westfalen (im Folgenden MTV) und damit dessen § 21, der einstufige Ausschlussfristen von drei Monaten nach Fälligkeit für die Geltendmachung von Ansprüchen vorsieht, ist bei Einstellung der Klägerin nicht wirksam vereinbart worden.

(1) Unter Berücksichtigung des Vortrags der Parteien kann zugunsten der Beklagten allenfalls unterstellt werden, dass die Parteien bei Einstellung der Klägerin vereinbart haben, dass die einschlägigen Tarifverträge und damit der MTV „im Übrigen“ gelten sollen. (...) Von der Vereinbarung einer umfassenden Tarifgeltung ist hingegen nicht die Rede; eine solche ist von den Parteien unstreitig auch nicht gelebt worden.

(2) Eine solche Vereinbarung, die die Beklagte standardmäßig mit allen Schulbusfahrern und Busbegleitungen geschlossen haben will und die auch als mündliche Abrede eine Allgemeine Geschäftsbedingung darstellt (vgl. BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11, NZA 2012, 908), ist gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Nach dieser Vorschrift kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung aus der mangelnden Klarheit und Verständlichkeit der Bedingung ergeben. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Der Vertragspartner des Klauselverwenders soll ohne fremde Hilfe Gewissheit über den Inhalt der vertraglichen Rechte und Pflichten erlangen können und nicht von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten werden. Eine Klausel muss im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners so klar und präzise wie möglich umschreiben. Sie verletzt das Bestimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten und Spielräume enthält (BAG, Urteile vom 19.02.2014 – 5 AZR 700/12, NZA 2014, 1097; vom 22.02.2012 – 5 AZR 765/10, NZA 2012, 861). An diesen Grundsätzen gemessen ist die isolierte Vereinbarung einer Tarifvertragsgeltung „im Übrigen“ intransparent. Sie lässt offen, welche Ta-

rifvertragsbestimmungen im Einzelnen gelten sollen. Insbesondere wegen des Fehlens eines schriftlichen Arbeitsvertrages oder eines schriftlichen Nachweises im Sinne des NachwG wird der Klägerin die Einschätzung erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht, welche sonstigen Abreden neben der Tarifgeltung maßgeblich sein sollen. Es wäre der Beklagten ohne weiteres möglich und zumutbar gewesen, der Klägerin entweder ein Gesamtregelwerk vorzulegen und die Bezugnahmeklausel in diese zu integrieren, oder zumindest klarzustellen, welche Tarifvertragsbestimmungen Geltung beanspruchen sollen.

(3) Die Teilbezugnahmevereinbarung beinhaltet weiterhin einen Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Nr. 1 BGB. Sie benachteiligt die Klägerin unangemessen, weil sie die Klägerin mit der Anwendbarkeit nachteiliger tariflicher Bestimmungen wie etwa der Geltung von Ausschlussfristen belastet, ohne dieser die tarifvertraglichen Vorteile (Sonderzahlungen, verlängerter Urlaub etc.) zu gewähren. Für Tarifverträge gilt, dass Begünstigungen bei einzelnen Regelungen häufig um den Preis von Benachteiligungen durch andere Vorschriften erwirkt werden. Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags begründet grundsätzlich die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht. Beschränkt sich die Inbezugnahme jedoch auf einzelne Vorschriften eines Tarifvertrags, entfällt zugleich die durch § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB erzeugte Privilegierung (BAG, Urteil vom 06.05.2009 – 10 AZR 390/08, NZA-RR 2009, 593).

Es kommt im Ergebnis daher nicht darauf an, ob die Klägerin die wegen der Geltung der Ausschlussfrist des § 21 MTV und deren unstreitiger Nichteinhaltung verfallenen Ansprüche auf Zahlung ergänzenden Lohns im Wege des Schadensersatzes gleichwohl verlangen kann, weil die Beklagte es versäumt hat, der Klägerin entgegen den Bestimmungen des NachwG einen schriftlichen Nachweis ihrer Arbeitsbedingungen auszuhändigen, der einen Hinweis auf die Geltung der einschlägigen Tarifverträge für das private Omnibusgewerbe in Nordrhein-Westfalen enthält (vgl. § 2 Abs. 1 Ziffer 10 NachwG). Die Kammer bezweifelt jedoch, dass das Bestehen eines solchen Schadensersatzanspruchs mit der vom Arbeitsgericht genannten Begründung verneint werden kann, wegen der unstreitigen mündlichen Vereinbarung der Tarifgeltung sei die von der Rechtsprechung angenommene Kausalität zwischen Verfall und Nichtaushändigung des Nachweises (wegen der Vermutung aufklärungsgerechten Verhaltens, vgl. etwa BAG, Urteil vom 21.02.2012 – 9 AZR 486/10, NZA 2012, 750) nicht anzunehmen. Sinn und Zweck eines schriftlichen Nachweises der Arbeitsbedingungen ist es, dem Arbeitnehmer jederzeit eine Nachschau der geltenden, eventuell vor langer Zeit vereinbarten

Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Diese Möglichkeit zu haben ist nicht dasselbe, wie in einem Arbeitsgerichtsprozess auf entsprechenden Vorhalt des Arbeitgebers und unter Ausschöpfung einer Überlegungszeit einräumen zu müssen oder zumindest nicht bestreiten zu können, es seien bestimmte Arbeitsbedingungen mündlich vereinbart gewesen. Es mag vielmehr ohne weiteres gerade das schriftliche In-den-Händen-Halten der Arbeitsbedingungen sein, die dem Arbeitnehmer verdeutlicht, was er tun kann und muss, um seine Rechte zu wahren. (...)

D.

[...] Die Revisionszulassung beruht auf § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG. Das Gericht hat mehreren entscheidungserheblichen Rechtsfragen (Aufschlag von 25% auf das Entgelt geringfügig Beschäftigter zur Herstellung der Vergleichbarkeit mit üblichen Bruttolöhnen im Rahmen der Sittenwidrigkeitsprüfung, Überprüfung der Zulässigkeit einer mündlichen Bezugnahme auf Tarifverträge „im Übrigen“ nach AGB-Grundsätzen) grundsätzliche Bedeutung beigemessen.