

<b>Gericht:</b>	ArbG Magdeburg 3. Kammer	<b>Quelle:</b>	
<b>Entscheidungsdatum:</b>	26.10.2016	<b>Norm:</b>	MiLoG
<b>Aktenzeichen:</b>	3 Ca 3220/15	<b>Zitiervorschlag:</b>	ArbG Magdeburg, Urteil vom 26. Oktober 2016 - 3 Ca 3220/15 -, juris
<b>Dokumenttyp:</b>	Urteil		

## Mindestlohn - Zulage - Arbeitsvorbereitungszeiten - Computer

### Leitsatz

1. Alle im Synallagma stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers sind geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Hier: Pro Anwesenheitsstunde gezahlte Flexibilitätszulagen.(Rn.64)
2. Auch systembedingte Arbeitsvorbereitungszeiten, wie die Versetzung des Arbeitsplatzcomputers in einen Zustand, der die Aufnahme der geschuldeten Arbeitsleistung ermöglicht, stellen vergütungspflichtige Arbeit dar. Hier: Einzelfallentscheidung zum Umfang der dafür gutzuschreibenden Arbeitszeit.(Rn.67)

### weitere Fundstellen

ArbuR 2017, 80 (red. Leitsatz)  
AA 2017, 139 (red. Leitsatz, Kurzwiedergabe)  
ArbN 2017, Nr 5, 37 (Kurzwiedergabe)

### Tenor

1. Das Versäumnis-Teil-Urteil des Arbeitsgerichts M vom 11.01.2016 wird aufgehoben.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Zeitgutschrift von insgesamt 39 Stunden und 43 Minuten für Rüstzeiten aus dem Zeitraum Juni 2015 bis August 2016 zu teilen.
3. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
4. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu 56,48 %, die Beklagte zu 43,52 % zu tragen.
5. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 890,28 € festgesetzt.
6. Für den Fall, dass die Beschwer nicht bei über 600 € liegt, wird die Berufung nicht gleichwohl zugelassen.

### Tatbestand

1 Der Kläger begehrt, soweit noch hierüber zu entscheiden war, die Zahlung einer Zulage und die Gutschrift von „Rüstzeiten“.

2 Der 1956 geborene Kläger ist auf Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 13.12.2013 (Bl.7-13 d.A.) seit dem 13.12.2013 bei der Beklagten, die an mehreren Orten - darunter auch M- Call-Center betreibt, tätig. Bevor die Tätigkeit des Klägers als Arbeitszeit erfasst wird muss dieser zunächst seinen Computer hochfahren, Programme öffnen und eine Reihe von Anmeldeprozeduren durchlaufen. Im Mai 2015 bestätigte die Projektleiterin dem Kläger eine systembedingte Arbeitsvorbereitungszeit von 9 Minuten und 20 Sekunden (Bl. 130 d.A.).

3 Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält unter anderem folgende Bestimmungen:

#### 4 **§ 4 Arbeitszeit, Mehrarbeit, Ruhepausen: Vollzeit (Flex)**

5 **1. Der Mitarbeiter erbringt seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall, der zwischen 0 bis 48 Stunden / Woche betragen kann. Der Mitarbeiter kann mit Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen beschäftigt werden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, an flexiblen Jahresarbeitszeitmodellen mit Jahresarbeitszeitkonten teilzunehmen (bei Vollzeit 2088 Stunde/Jahr). Die vereinbarte regelmäßige Jahresarbeitszeit beträgt 1566 Stunden/Kalenderjahr. Im Durchschnitt werden 6 Arbeitstage pro Woche zugrunde gelegt.**

6 **2. Geleistete Mehrarbeitszeit wird in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Angefallene Plus- bzw. Minussalden werden im Jahresverlauf durch einen flexiblen Einsatz möglichst ausgeglichen. Ein nicht ausgeglichenes Arbeitszeitkonto wird bei Jahreswechsel in voller Höhe auf das Folgejahr vorgetragen. Minussalden, die bis zum Austritt des Mitarbeiters nicht ausgeglichen sind, werden mit offenem Urlaubsanspruch verrechnet. Sollte dies nicht möglich sein, werden sie dem Mitarbeiter in Abzug gebracht. Der Mitarbeiter ist für seine Zeitkontenüberprüfung selbst verantwortlich.**

7 **3. Die geleisteten Stunden werden täglich im Jahresarbeitszeitkonto erfasst. Mehrarbeit wird nach Absprache mit der Projektleitung und / oder der Betriebsleitung durch Freizeit ausgeglichen bzw. dem Mitarbeiter ausbezahlt. Die jeweilige Regelung richtet sich an den betrieblichen Erfordernissen aus. Darüber hinaus bestehende Mehrarbeitsstunden verbleiben im Arbeitszeitkonto.**

8 **4. Der Mitarbeiter wird flexibel an bis zu 7 Tagen in der Woche von Montag bis Sonntag in der Zeit von 0:00 Uhr bis 24:00 Uhr eingesetzt. Die genaue Einsatzplanung richtet sich nach den betrieblichen Erfordernissen und wird möglichst vier Tage vor Arbeitsbeginn angekündigt. In Ausnahmefällen kann die Einsatzplanung auch mit einer Ankündigungsfrist von 24 Stunden erfolgen. Die Arbeitszeit kann 0 Stunden / Woche betragen. Pro Einsatztag soll die Arbeitszeit mindestens drei zusammenhängende Stunden ohne Pausen betragen, kann jedoch im Ausnahmefall zwei zusammenhängende Stunden ohne Pausen betragen.**

9 **5. Im Rahmen der geltenden gesetzlichen Bestimmungen kann der Mitarbeiter in Nacharbeit beschäftigt werden.**

10 **6. Die Ruhepausen richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.**

#### 11 **§ 5 Vergütung: LOV**

- 12 **1. Der Mitarbeiter erhält einen Bruttostundenlohn von € 7,50 / Stunde. Die Auszahlung erfolgt jeweils nachträglich am Monatsende für je 1/12 der vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit. Das sind bei einer Jahresarbeitszeit von 1566 Stunden 978,75 Euro brutto monatlich.**
- 13 **2. Der Mitarbeiter erhält leistungsorientierte Vergütung. Diese bestimmt sich nach den als Anlage 1 beigefügten Grundsätzen einer „Leistungsorientierten Vergütung in der I. U.“ (LOV), die wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages ist.**
- 14 **3. Der Mitarbeiter kann eine Sondervergütung erhalten, die nach gesondert festgelegten Parametern bemessen wird. Sondervergütungen, Sonderzuwendungen u.a. sind, selbst wenn sie wiederholt gezahlt werden, jederzeit freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Ein Anspruch des Mitarbeiters auf solche Leistungen oder auf eine bestimmte Höhe dieser Leistungen besteht nicht.**
- 15 **4. Die Zahlung der Vergütung erfolgt bargeldlos auf das dem Arbeitgeber benannte Konto des Mitarbeiters.**
- 16 **5. Der Mitarbeiter erhält eine Flexibilitätszulage in Höhe von 0,25 € pro Anwesenheitsstunde für seine Flexibilität. Ist der Mitarbeiter in seiner Arbeitszeit nicht mehr flexibel einsetzbar entfällt diese Flexibilitätszulage. Die Beurteilung erfolgt durch die zuständige Projektleitung.**

17 **§ 18 Ausschluss- und Verfallfristen**

- 18 **1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.**
- 19 **2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.**
- 20 **3. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche der Mitarbeiter, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.**
- 21 **Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von 3 Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.**
- 22 Seit Einführung des Mindestlohnes erhält der Kläger einen Bruttostundenlohn in Höhe von 8,50 €, allerdings keine Flexibilitätszulage mehr. Auf die Anfrage des Kläger hierzu erfolgte mit Schreiben vom 5.2.2015 (Bl. 15 d.A.) folgende Antwort:

23 **Herr**

...

...

24 **M, 05.02.2015**

25 **Sehr geehrter Herr ...**

26 **entsprechend des mit Ihnen geschlossenen Arbeitsvertrages wurde am 01.01.2015 Ihr Lohn aufgrund der gesetzlichen Regularien angepasst.**

27 **Ihr Stundenlohn wird rückwirkend ab dem 01.01.2015 auf 8,50 €/h erhöht.**

28 **Mit Erhöhung des Stundenlohnes sind alle Zulagen und Sonderzulagen die das Unternehmen zusätzlich und im Rahmen einer freiwilligen Leistung erbracht hat abgegolten und werden ab dem 01.01.2015 nicht mehr zusätzlich ausgeschüttet.**

29 **Die direkt im Arbeitsvertrag enthaltenen und definierten Zuschläge/Zulagen, wie der Feiertagszuschlag, bleiben Ihnen selbstverständlich erhalten.**

30 **Da die Zulagen rückwirkend gezahlt wurden, finden Sie diese letztmalig auf ihrer Abrechnung vom Januar 2015.**

31 **Wir freuen uns mit Ihnen über diese Grundlohnerhöhung und möchten in diesem Zusammenhang nochmals darauf hinweisen, dass die Telekom-Vertriebsprämie und die Outbound-Prämie als zusätzliche Verdienstmöglichkeit weiterhin bestehen bleibt.**

32 **Freundliche Grüße**

33 **Die Geschäftsführung ...**

34 Erstmals mit Schreiben vom 22.09.2015 (Bl.26 d.A.) forderte der Kläger von der Beklagten -bezogen auf den Zeitraum von Juni bis August 2015- ausdrücklich die Weiterzahlung der Flexibilität Zulage und Zeitgutschriften für Rüstzeiten. Als die Beklagte dem nicht nachkam, wandte sich der Kläger mit am 18.11.2015 eingegangener und am 24.11.2015 der Beklagten zugestellter Klageschrift an das Arbeitsgericht. Am 11.01.2016 erging - betreffend die Flexizulage für Juni bis August 2015 ein klagestattgebendes Versäumnisurteil, welches am 21.01.2016 der Beklagten zugestellt und gegen welches unter dem Datum 27.01.2016 Einspruch eingelegt wurde. Mit Schreiben vom 16.12.2015 (Bl.133 d.A.) erstreckte der Kläger seine Forderungen auch auf den Zeitraum von September bis November 2015. Eingehend am 23.03.2016, der Beklagten zugestellt am 11.04.2016, wurde auch die Klage hierauf sowie zusätzlich auf den Zeitraum Dezember 2015 bis Februar 2016 erstreckt. Es folgten noch zwei Klageerweiterungen, eine -eingehend am 27.06.2016- betreffend den Zeitraum März 2016 bis Mai 2016 und eine weitere - eingehend am 29.9.2016, der Beklagten zugestellt am 04.10.2016- betreffend den Zeitraum von Juni bis August 2016.

35 Der Kläger trägt vor, die Beklagte habe selbst mit Schreiben vom 05.02.2015 bestätigt, weiterhin verpflichtet zu sein, die arbeitsvertraglich vereinbarten Zulagen auszukehren. Die Flexizulage werde auch nicht vom Mindestlohn erfasst und sei daher weiterhin zu zahlen. Hiermit werde die Flexibilität und nicht die Arbeitsleistung entlohnt.

- 36 Er benötige eine von der Arbeitszeiterfassung ausgeblendete systembedingte Anmeldezeit von 12 Minuten und 40 Sekunden. Diese habe sich auch durch zwischenzeitliche eingeführte Änderungen nicht wirklich verringert. Hinsichtlich der einzelnen Arbeitsschritte werde Bezug genommen auf die Auflistung Ziffern 1 bis 20 aus dem Schriftsatz vom 24.6.2016 (Bl.85/86 d.A.).
- 37 Der Kläger beantragte zuletzt noch
- 38 1. das Versäumnisurteil vom 11.01.2016 aufrecht zu erhalten
- 39 2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 38,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat September 2015 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 40 3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 39,75 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Oktober 2015 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 41 4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 22,00 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat November 2015 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 42 5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 20,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Dezember 2015 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 43 6. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 22,00 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Januar 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 44 7. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 36,25 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Februar 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 45 8. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 19,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat März 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 46 9. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 34,25 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat April 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 47 10. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 22,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Mai 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 48 11. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 30,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Juni 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen

- 49 12. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 14,50 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat Juli 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen
- 50 13. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 34,00 € brutto Flexibilitätszulage für den Monat August 2016 nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- 51 14. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto 10 Stunden und 8 Minuten gutzuschreiben.
- 52 15. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto weitere 12 Stunden und 28 Minuten gutzuschreiben.
- 53 16. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto weitere 10 Stunden und 46 Minuten gutzuschreiben.
- 54 17. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto weitere 9 Stunden und 55 Minuten gutzuschreiben.
- 55 18. die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto weitere 11 Stunden und 24 Minuten gutzuschreiben.
- 56 Die Beklagte beantragt,
- 57 die Klage abzuweisen.
- 58 Die Beklagte trägt vor, dem Kläger stehe eine Nachzahlung der Flexibilitätszulage nicht zu. Zum einen sei diese in der Lohnerhöhung in Folge der Einführung des Mindestlohnes aufgegangen, d.h. sie sei Teil der insgesamt pro Stunde gezahlten 8,50 € brutto, zum anderen sei der Kläger inzwischen gar nicht mehr so flexibel einsetzbar, wie es der Arbeitsvertrag nahe lege und schließlich sei die Forderung weitgehend zu spät schriftlich geltend gemacht worden.
- 59 Der Vortrag des Klägers zu Rüstzeiten sei unsubstantiiert und müsse von ihr bestritten werden. Zudem habe es mittlerweile Veränderungen gegeben, die zu einer Verringerung solcher Rüstzeiten auf nunmehr noch etwa 3 Minuten geführt habe.
- 60 Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die Terminsprotokolle und die bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung zur Akte gereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

A

61 Der Einspruch der Beklagten gegen das Versäumnis-Teilurteil des Arbeitsgerichts M vom 11.01.2016 ist zulässig -unter Einhaltung der einwöchigen Einspruchsfrist gemäß § 59 ArbGG- eingelegt worden und auch begründet. Die Klage ist zulässig und teilweise begründet.

#### I.

62 Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Nachzahlung von 0,25 € pro geleistete Arbeitsstunde in dem streitgegenständlichen Zeitraum (Juni 2015 bis August 2016, Gesamthöhe 425,50 €). D.h. dies betrifft unter anderem auch die dem Kläger mit Versäumnisurteil vom 11.01.2016 zugesprochenen Beträge.

63 Dabei konnte es dahingestellt bleiben, inwieweit dem die Ausschlussfrist gemäß § 18 des Arbeitsvertrages oder eine fehlende tatsächliche Flexibilität entgegensteht. Auch bedurfte es dafür keiner Änderung des Arbeitsvertrages bzw. einer Aufkündigung der Zulagenvereinbarung. Denn das Mindestlohngesetz verpflichtet den Beklagten lediglich zur Zahlung von pro Stunde 7,50 € brutto (Arbeitsentgelt laut Vertrag) + 0,25 € brutto (Flexizulage) + 0,75 € brutto (Differenz zum geschuldeten Mindestlohn) und nicht zur Zahlung einer Differenz zum geschuldeten Mindestlohn von 1,00 € brutto und Zahlung von 0,25 € Flexizulage oben drauf.

64 Denn grundsätzlich sind alle im Synallagma stehenden Geldleistungen des Arbeitgebers geeignet, den Mindestlohnanspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen. Von den im arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis erbrachten Entgeltzahlungen des Arbeitgebers fehlt nur solchen Zahlungen die Erfüllungswirkung, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Zweckbestimmung beruhen (BAG 25.05.2016 - 5 AZR 135/16, ZIP 2016, 1940). Auch die streitgegenständliche Flexibilitätszulage stellt aber eine im Synallagma stehende Geldleistung des Arbeitgebers, da die mit Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung des Arbeitnehmers erbracht wird. Die Zulage wird pro Anwesenheitsstunde bezahlt. Ist der Kläger nicht zum Zwecke der Arbeitsleistung anwesend, erwirbt er auch keinen Anspruch auf die Zulage.

65 Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus dem Schreiben der Beklagten vom 05.02.2015. Hierin hat die Beklagte vielmehr ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bis auf Ausnahmen wie den Feiertagszuschlag (insoweit besteht auch eine besondere gesetzliche Zweckbestimmung), praktisch alle Zulagen durch die Erhöhung des Stundenlohnes „aufgefressen“ werden. Was sie dabei genau unter „im Arbeitsvertrag enthalten und definiert“ versteht, bleibt zwar zugegebenermaßen im Dunkeln. Es ist jedoch nicht erkennbar, dass sich die Beklagte hiermit tatsächlich über die Verpflichtungen nach dem Mindestlohngesetz hinaus vertraglich binden wollte.

#### II.

66 Der Kläger hat einen Anspruch auf die Entlohnung auch systembedingter Arbeitsvorbereitungszeiten als Arbeitszeit bzw. deren Berücksichtigung als Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto. Die Kammer hält es für angemessen, hierfür pro Arbeitstag 9 Minuten und 20 Sekunden in Ansatz zu bringen, also für den streitgegenständlichen Zeitraum insgesamt 39 Stunden und 43 Minuten (259 Arbeitstage x 9 Minuten 20 Sekunden).

67 1) Auch systembedingte Arbeitsvorbereitungszeiten, wie die Versetzung des Arbeitsplatzcomputers in einen Zustand, der die Aufnahme der geschuldeten Arbeitsleistung ermöglicht (z.B. Hochfahren, etwaige Anmeldungen und Programmöffnungen) -für gewöhnlich unter dem eher bei Soldaten, Feuerwehrleuten und Rettungssanitätern gebräuchlichen Begriff „Rüstzeit“ mit abgebaut- stellen vergütungspflichtige Arbeit dar.

- 68 Zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören alle Tätigkeiten, die für die Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich sind, soweit sie einem fremden Bedürfnis dienen und nicht zugleich ein eigenes Bedürfnis des Arbeitnehmers erfüllen, wie etwa das An- und Ablegen von vorgeschriebener Schutzkleidung oder vorgeschriebener uniformer Firmenbekleidung sowie die Entgegennahme, Abgabe und Herstellung der Einsatzfähigkeit von arbeitsnotwendigen Betriebsmitteln (vgl. etwa BAG 12.11.2013 - 1 ABR 59/12, BAGE 146, 271; 19.09.2012 - 5 AZR 678/11, BAGE 143, 107; 22.04.2009 - 5 AZR 292/08, DB 2009, 1602). Der Kläger ist erst einsatzfähig, nach Abschluss der systembedingten Arbeitsvorbereitungszeiten. Er ist verpflichtet, diese durchzuführen, um seine Arbeit aufnehmen zu können und dient damit ausschließlich einem fremden, nämlich dem Bedürfnis der Beklagten.
- 69 2) Der Kammer erschien es angemessen, eine zusätzliche Arbeitszeit von 9 Minuten und 20 Sekunden pro Arbeitstag in Ansatz zu bringen.
- 70 In welchem zeitlichen Umfang diese Zeiten zur Arbeitszeit rechnen, ergibt sich -soweit eine anderweitige Regelung nicht besteht- nach allgemeinen Grundsätzen. Der Arbeitnehmer darf seine Leistungspflicht nicht willkürlich selbst bestimmen, er muss vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten. Nur die Zeitspanne, die danach erforderlich ist, zählt zur Arbeitszeit (BAG 12.11.2013 a.a.O., BAG 19.09.2012 a.a.O.). Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer der zusätzliche Arbeitszeitgutschriften bzw. die Bezahlung verlangt, die anspruchsbegründenden Tatsachen vorzutragen, so auch diejenigen, die für eine zutreffende Ermittlung der erforderlichen Arbeitszeit notwendig sind. Hat er dies getan, ist es zunächst Sache des Arbeitgebers substantiiert zu erwidern, bevor der Arbeitnehmer sodann für streitige Tatsachen ggf. Beweis anzubieten hat.
- 71 Im vorliegenden Fall hat der Kläger recht ausführlich die von ihm zu vollziehenden Arbeitsschritte aufgezählt nebst dafür nach seiner Auffassung notwendiger Zeit (12 Minuten 40 Sekunden). Gleichzeitig hat er allerdings dazu im Widerspruch ein Messprotokoll zur Akte gereicht, nach welchem bei ihm lediglich 9 Minuten und 20 Sekunden hierfür festgestellt wurden. Dieses ist von der zuständigen Projektleiterin unterzeichnet. Die Beklagte hat demgegenüber auf eine substantiierte Gegendarstellung der Arbeitsschritte und der Zeiten verzichtet. Lediglich ließ sie im Kammertermin verlauten, dass ihrer Auffassung nach inzwischen nur noch 3 Minuten erforderlich seien. Danach ist festzustellen, dass zwar nur der Kläger substantiiert zur erforderlichen Arbeitszeit vorgetragen hat, jedoch davon ausgegangen werden muss, dass er bei angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit offenbar auch schneller, als von ihm vorgetragen, seine Arbeitsfähigkeit in der Lage ist herzustellen. Und zwar auch in 9 Minuten und 20 Sekunden. Die Kammer entschied sich daher dafür diesen Wert vorliegend in Ansatz zu bringen.
- 72 3) Der Anspruch ist auch nicht nach Maßgabe von § 18 des Arbeitsvertrages inzwischen ausgeschlossen.
- 73 Sieht man als Zeitpunkt der Fälligkeit und damit als Fristbeginn den letzten Tag des Monats an, an dem die Arbeitszeit abgeleistet wurde, wahrt für fast alle Zeiten der Zugang der Schriftsätze vom 22.09.2015 und 16.12.2015 sowie der Klage- bzw. Klageerweiterungsschriftsätze die Fristen. Ein kleiner Rest bliebe jedoch übrig, der danach verfallen wäre. Allerdings stehen einer solchen Annahme des Fälligkeitszeitpunktes erhebliche Bedenken entgegen. Die Parteien haben eine Jahresarbeitszeit vereinbart. Alle angefallenen Stunden werden danach auf einem Arbeitszeitkonto gut geschrieben. Monat für Monat sollen sodann -grundsätzlich unabhängig vom Umfang der tatsächlichen Arbeitsleistung in diesem- immer 1/12 der vereinbarten regelmäßigen Jahresarbeitszeit zur Auszahlung gebracht werden. Abweichungen können im Einzelfall durch von der Beklagten für erforderlich gehaltene zusätzliche Auszahlungen für geleistete Mehrarbeit entstehen. Etwaig verbleibende Salden zum Jahresende, werden in das nächste Jahr übernommen. Eine Auflösung erfolgt offenbar erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Damit hat die Beklagte den endgültigen Fälligkeitszeitpunkt für die Auszahlung abgeleiteter Arbeitszeiten und damit auch für die Aufnahme von Plus oder Minusstunden in das Arbeitszeitkonto letztlich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgeschoben. Ein Ablauf der Fristen unter § 18

des Arbeitsvertrages liegt danach für die von der Klägerseite geforderten Stunden noch nicht vor.

B.

- 74 Die Kosten des Rechtsstreits sind nach Maßgabe von § 92 Abs.1 Satz 1 2.Alt. ZPO verhältnismäßig nach dem jeweiligen Umfang des Obsiegens und Unterliegens von den Parteien zu tragen. Neben Flexizuschlag (425,50 €, Klageabweisung) und Rüstzeit (statt beantragter Stunden im Wert von 464,78 € wurden Stunden im Wert von 337,56 € zugesprochen) waren auch die in einen Teil-Vergleich eingeflossenen Streitgegenstände (10 x 8,50 = 85,00 € Krankheitsstunden, 5 % von 8 x 1.211,25 € = 484,50 € Lohnabrechnungen und pauschal 200,00 € Feststellung in Bezug auf Mehrarbeitsstunden, insgesamt damit 769,50 €) zu berücksichtigen. Für die Gegenstände des Teilvergleichs war von einem jeweils hälftigen Obsiegen und Unterliegen auszugehen.
- 75 Der Wert des Streitgegenstandes, der gemäß § 61 Abs.1 ArbGG festzusetzen war und sich allein nach dem richtet was zuletzt ausgeurteilt wurde, bemisst sich nach §§ 3ff. ZPO. Ausschlaggebend ist dabei der wirtschaftliche Wert der Klageforderung unter Außerachtlassung der als Nebenforderung anzusehenden Zinsen.
- 76 Soweit von den Parteien die nach § 64 Abs.2 b) ArbGG erforderliche Beschwer für die Einlegung der Berufung (über 600 €) nicht erreicht wird, ist die Berufung nur zulässig, wenn das Arbeitsgericht diese nach § 64 Abs.2 a) ArbGG zulässt. Eine Zulassung erfolgte hier nicht. Es fehlt dazu an einem der unter § 64 Abs.3 ArbGG aufgeführten Gründe für eine solche Zulassung. Die Entscheidung orientiert sich für die Bewertung der Flexizulage als auf den Mindestlohn anrechenbares Arbeitsentgelt und von Rüstzeiten als vergütungspflichtige Arbeitszeit an gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Im Übrigen erfolgt sie nach den vorliegenden Umständen eines konkreten Einzelfalles.