

Aktenzeichen
4 Ca 1968/14



Verkündet am:
31.08.2015

Leifeld-Downing
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Paderborn

Im Namen des Volkes
Urteil

← 101.2 K Rücksprache	Widersprüche →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Paderborn		
15. SEP. 2015		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigter:
Rechtssekretär Siegfried Schuster, DGB Rechtsschutz-GmbH, Büro Paderborn,
Bahnhofstraße 16, 33102 Paderborn

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsanwälte

Paderborn

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Paderborn
auf die mündliche Verhandlung vom 31.08.2015
durch die Richterin Thiele als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Pauli und
die ehrenamtliche Richterin Brockschmidt

...

für Recht erkannt:

1. **Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.470,57 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB ab dem 13.01.2015 zu zahlen.**
2. **Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger zu 35 % und die Beklagte zu 65 %.**
4. **Der Streitwert wird auf 5.422,72 € festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten.

Der Kläger ist seit mehreren Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Bis zum 30.09.2012 betrug sein Bruttostundenlohn 14,41 EUR, am dem 01.10.2012 14,50 EUR.

In dem zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag (Bl.15 d.A.) ist u.a. folgendes enthalten:

„§ 1

(...)

Die Wegezeiten zu bzw. von den Stempeluhren oder Pausenräumen sind leistungsentgeltfrei.“

Im Zeitraum von Januar 2011 bis einschließlich Dezember 2014 arbeitete der Kläger an 900 Tagen für die Beklagte. Dabei fielen 393 Tage in den Zeitraum, in dem der Kläger einen Bruttostundenlohn von 14,41 EUR erhielt und 507 Arbeitstage in den Zeitraum, in dem der Kläger 14,50 EUR erhielt.

...

Der Kläger betritt das Werksgelände der Firma
Co. KG am Tor 4 in der Straße

Die Beklagte legt in Hygienevorschriften (Bl. 28 d.A.) fest, dass der Kläger im Betrieb eine bestimmte Arbeitsbekleidung tragen muss, die er auch nicht außerhalb des Betriebes tragen darf. Nachdem der Kläger das Werksgelände durch das Tor betritt, wendet er sich zunächst zu der Ausgabestelle für die Arbeitsbekleidung. Diese befindet sich im Erdgeschoss. Anschließend geht er zu den Umkleideräumen in der ersten Etage. Dort legt er seine private Oberbekleidung einschließlich jeglichen Schmucks ab und zieht die Arbeitskleidung an. Die private Oberbekleidung schließt er in einen Spind ein. Die anzulegende Arbeitsbekleidung besteht aus einem T-Shirt, einer Latzhose, einem Kittel und einem Paar Sicherheitsschuhen und einer Kopfbedeckung. Anschließend macht er sich auf den Weg zu dem Pfortner und von dort aus durch den Betrieb bis zur der für ihn maßgeblichen Stempeluhr.

Auf dem Rückweg stempelt der Kläger sodann an der für ihn maßgeblichen Stempeluhr ab und macht sich auf den Weg über das Betriebsgelände zu den Umkleideräumen. Dafür legt er dieselbe Strecke zurück, wie er es schon zu Beginn seiner Tätigkeit getan hat. In den Umkleideräumen legt der Kläger die komplette Arbeitskleidung ab und zieht seine private Kleidung an. Es besteht für den Kläger die Möglichkeit, zu duschen.

Die Zeit, die der Kläger für das Umziehen und den Weg über das Betriebsgelände bis zu der für ihn maßgeblichen Stempeluhr benötigt, vergütet die Beklagte nicht.

Mit seiner am 19.12.2014 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 12.01.2015 zugegangenen Klage macht der Kläger die Vergütung von Umkleide- und Wegezeiten für 25 Minuten je Arbeitstag für 900 Arbeitstage geltend.

Der Kläger behauptet, er benötige für das Umkleiden 6-8 Minuten und für den Weg über das Betriebsgelände 8 Minuten und 20 Sekunden. Für den Kläger würden sich dabei besonders lange Umkleidezeiten ergeben, da die bei der Arbeit auftretenden Verschmutzungen durch die Kleidung dringen und auch die Unterwäsche verunreini-

gen würden, sodass der Kläger auch diese wechseln müsse. Zudem sei es erforderlich, zu duschen, da in den Betriebsräumen der Beklagten produktionsbedingt ständig erhöhte Raumtemperaturen bestünden.

Er ist der Ansicht, es handele sich bei diesen Zeiten um vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Auch die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrages führe nicht dazu, dass ein Anspruch des Klägers nicht bestehe. Nach Ansicht des Klägers sei diese Klausel intransparent und unklar. Dies ergebe sich daraus, dass in der Klausel von Leistungsentgelt die Rede sei, der Kläger jedoch nicht im Leistungslohn arbeite. Die Klausel sei so zu verstehen, dass für Wegezeiten keine leistungsabhängige Vergütung, sondern nur eine Grundvergütung gezahlt werden solle. Da bei der Beklagten jedoch keine Leistungsvergütungen gezahlt würden, gehe diese Klausel ins Leere.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 5.422,77 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der EZB ab Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet, der Kläger benötige für das Umkleiden und für die Strecke bis zur Stempeluhr 18 Minuten.

Dem geltend gemachten Anspruch stünde nach Ansicht der Beklagten zudem § 1 des Arbeitsvertrages entgegen. Die Parteien könnten Leistung und Gegenleistung grundsätzlich frei bestimmen. Eine solche Vereinbarung sei auch wirksam, da es grundsätzlich möglich sei, Regelungen darüber zu treffen, dass eine bestimmte Anzahl an Mehrarbeitsstunden ohne gesonderten Vergütungsanspruch zu leisten seien

oder innerhalb der regelmäßig vereinbarten Arbeitszeit nur ein Teil der Stunden vergütet würde. Dies sei hier erfolgt. Bedenken könnten sich auch nicht daraus ergeben, dass bei Bestimmungen zu Überstunden eine bestimmte Höchstgrenze zu vereinbaren sei. Dies diene dem Zweck, uferlose Mehrarbeit zu verhindern. Vorliegend gebe es jedoch eine Begrenzung, die allein durch die örtlichen Gegebenheiten begrenzt sei.

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

Das Gericht hat Beweis erhoben zu der Frage der Umkleide- und Wegezeiten durch richterliche Inaugenscheinnahme. Für das Ergebnis der Beweisaufnahme wird auf das Protokoll zu dem Termin der Beweisaufnahme (Bl.44 d.A.) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

I.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Vergütung für Umkleide- und Wegezeiten in Höhe von 3.470,57 EUR zu.

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Vergütung der in der Zeit Januar 2014 bis einschließlich Dezember 2014 aufgewendeten Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten in der oben genannten Höhe gemäß § 612 Abs. 1 BGB.

1.

Die von dem Kläger geltend gemachten Umkleide- und Wegezeiten stellen Zeiten dar, die er über seine Sollarbeitszeit hinaus geleistet hat, sodass es sich dabei um Überstunden handelt.

Die Vergütung von Überstunden setzt voraus, dass eine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung oder eine Vergütungspflicht nach § 612 Abs. 1 BGB besteht.

Eine vertragliche Vereinbarung ist nicht ersichtlich.

Anspruchsgrundlage kann daher nur § 612 Abs. 1 BGB sein. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienste den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten sind. Ob dies der Fall ist, richtet sich danach, ob die Umstände der Dienstleistungen im Einzelfall für eine Erwartung zusätzlicher Vergütung sprechen, wie also die erbrachte Leistung konkret einzuordnen ist.

2.

Bei den Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit. § 2 Abs. 1 ArbZG definiert die Arbeitszeit als die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Hierbei sind die geltend gemachten Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten als „Arbeit“ anzusehen.

Arbeit ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Dazu gehört auch das Umkleiden für die Arbeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Dabei ergibt sich aus der Weisung des Arbeitgebers, die ein Anlegen der Arbeitskleidung zu Hause und ein Tragen auf dem Weg zur Arbeit ausschließt, dass es sich dabei um eine fremdnützige Handlung handelt. Das gilt aber vor allem vor dem Hintergrund, dass das Tragen der Berufskleidung primär hygienischen Zwecken und damit insbesondere betrieblichen Belangen dient. Da die Arbeit in diesem Falle mit dem Umkleiden beginnt, zählen auch die Zeiten, die für das Zurücklegen der innerbetrieblichen Wege anfallen, zur Arbeitszeit, wenn sie dadurch veranlasst sind, dass der Arbeitgeber das Umkleiden nicht am Arbeitsplatz ermöglicht, sondern dafür eine vom Arbeitsplatz getrennte Umkleidestelle einrichtet, die der Arbeitnehmer zwingend aufsuchen muss (BAG, Urteil v. 19.09.2012, 5 AZR 678/11, NZA-RR 2013, 63).

Vor diesem Hintergrund handelt es sich bei den Umkleide- und innerbetrieblichen Wegezeiten des Klägers, die er aufwendet, um von der Umkleidestelle zum Arbeits-

platz und zurück zu gelangen, um Arbeitszeit. Dem Kläger ist es nicht erlaubt, die Arbeitskleidung bereits in seiner Wohnung anzuziehen und auf dem Weg von seiner Wohnung bis zu seinem Arbeitsplatz zu tragen. Der Kläger hat insoweit unwidersprochen vorgetragen, dass die Beklagte aufgrund von Hygienevorschriften verlangt, dass im Betrieb eine bestimmte Arbeitskleidung getragen wird, die nicht außerhalb des Betriebes getragen werden darf. Dem Arbeitnehmer ist es damit z.B. nicht möglich, die Arbeitskleidung bereits in seiner Wohnung anzulegen.

Damit dient das Umkleiden den betrieblichen Belangen der Beklagten. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Umkleiden im Betrieb primär hygienischen Zwecken dient.

3.

Die Zeit, die der Kläger dafür aufwenden muss, um im Anschluss an seine Tätigkeit bei der Beklagten zu duschen, ist jedoch nicht als Arbeitszeit anzusehen. Nach den o.g. Grundsätzen kann als Arbeit nur die Tätigkeit angesehen werden, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Nur diese Tätigkeiten sind als Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Das ist bei dem Duschen nicht der Fall. Dieses dient allein den Interessen des Klägers. Es wird auch nicht damit zum Interesse des Arbeitgebers, dass es ggf. mit den Bedingungen am Arbeitsplatz des Klägers verbunden ist. Es stellt sich auch dann vielmehr lediglich als Folge der ausgeübten Tätigkeit dar. Die Beklagte gibt dem Kläger auch nicht zwingend vor, dass ein Duschen im Betrieb zu erfolgen hat.

4.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Vergütung von 16 Minuten je Arbeitstag.

a)

Vergütungspflichtig sind die Umkleidezeiten einschließlich der innerbetrieblichen Wegezeiten von dem Umkleideraum bis zur Arbeitsstelle, die unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erforderlichen sind. Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers hat ihre Grundlage in § 611 Abs. 1 BGB. Sie knüpft an die „Leistung der versprochenen Dienste“ an. Darunter ist nicht

nur die von dem Arbeitnehmer nach dem Arbeitsvertrag primär geschuldete Leistung zu verstehen, sondern jede von dem Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit, die mit der eigentlich zu erbringenden Tätigkeit im Zusammenhang steht. Das von dem Arbeitgeber angeordnete Umkleiden im Betrieb und der innerbetriebliche Weg werden durch die Anordnung des Arbeitgebers zur arbeitsvertraglichen Verpflichtung (BAG Urteil v. 19.09.2012, a.a.O.).

b)

In welchem zeitlichen Umfang Umkleide- und innerbetriebliche Wegezeiten zur Arbeitszeit zählen, bestimmt sich nach den allgemeinen Grundsätzen. Der Arbeitnehmer darf seine Leistungspflichten nicht willkürlich selbst bestimmen, sondern muss vielmehr unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit die von ihm verlangten Tätigkeiten vornehmen. Das gilt auch für das Umkleiden und das Zurücklegen des Weges von dem Umkleideraum zum Arbeitsplatz. Nur die Zeit, die für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich ist, ist als Arbeitszeit zu werten (BAG, Urteil v. 19.09.2012, a.a.O.).

Hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast für den zeitlichen Umfang der Umkleide- und innerbetrieblicher Wegezeiten gelten die allgemeinen Grundsätze. Bestreitet der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer behaupteten Umkleide- und Wegezeiten, hat der Arbeitnehmer substantiiert vorzutragen, welche Handlungen der Umkleidevorgang umfasst und wie viel Zeit er für diese benötigt. Des Weiteren hat er näher darzustellen, welche innerbetrieblichen Wege er zurückzulegen hat und wie viel Zeit er für diese benötigt. Zu diesen Angaben des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber Stellung zu nehmen und diese gegebenenfalls mit konkretem Gegenvortrag zu bestreiten.

c)

Der Kläger hat hier zunächst vorgetragen, er benötige 25 Minuten je Arbeitstag für den Umkleide- und Wegevorgang. Daraufhin hat die Beklagte erwidert, es seien lediglich 18 Minuten arbeitstäglich erforderlich. Daraufhin konkretisierte der Kläger seinen Vortrag dahingehend, dass er für den Vorgang des Umkleidens bis zum Pförtner 6-8 Minuten und für den Weg vom Pförtner bis zur Stempeluhr 8 Minuten und 20 Sekunden benötige.

d)

Da der Kläger die Umkleide- und Wegezeiten zusätzlich zu seiner regulären Arbeitszeit aufgewendet hat, handelt es sich bei diesen Zeiten um Überstunden. Für die Darlegung von Überstunden ist es grundsätzlich erforderlich, dass der Kläger darlegt, an welchem Tag er in welchem Umfang über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus auf Anordnung der Beklagten für diese Arbeitsleistung erbracht haben will.

Steht jedoch fest, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, kann der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast jedoch nicht für jede einzelne Überstunde in jeder Hinsicht nachkommen, so kann das Gericht den Mindestumfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 1, 2 S. 1, 2 ZPO schätzen (BAG, Urteil v. 25.03.2015, 5 AZR 602/13) .

(1)

Es handelt sich bei den Umkleide- und Wegezeiten des Klägers um vergütungspflichtige Arbeitszeit, die von dem Arbeitgeber veranlasst worden ist und die er über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet hat. Dem Kläger war es nicht mehr möglich, für jeden einzelnen Tag darzulegen, wann genau er mit dem Umkleiden begonnen und welche Zeit er bis zu der Stempeluhr benötigt hat. Dass der Kläger Zeiten dafür aufgebracht hat, ist auch unstreitig.

(2)

Die Kammer hat vor diesem Hintergrund nach einer durchgeführten Inaugenscheinnahme die täglich aufzuwendenden Umkleide- und Wegezeiten auf 16 Minuten geschätzt.

(a)

Nach der durchgeführten Beweisaufnahme durch richterliche Inaugenscheinnahme auf dem Betriebsgelände der Beklagten war die Kammer davon überzeugt, dass für den Vorgang von der Ausgabestelle der Kleidung über das Umziehen bis zum Gang zu dem Pförtner eine Zeit von 5 Minuten erforderlich ist.

Die Beweisaufnahme hat ergeben, dass Herr _____, welcher stellvertretend für den Kläger diesen Vorgang durchgeführt hat, für diesen 5 Minuten und 27 Sekunden benötigt hat. Ein Vertreter der Beklagten benötigte für den gleichen Vorgang 3 Minu-

ten und 16 Sekunden. Während dieser Vorgang durchgeführt worden ist, waren keine weiteren Mitarbeiter der Beklagten anwesend, die zu dieser Zeit den Umkleidevorgang durchführten.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Interessenlage ist zu berücksichtigen, dass Herr Wiedom, welcher in einem gleichgelagerten Verfahren ebenfalls betroffen ist, ein Interesse daran hat, für diesen Vorgang eher einen längeren Zeitraum zu benötigen, wohingegen die Beklagte ein Interesse daran hat, diesen Vorgang zu beschleunigen.

Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich der Kläger in der Regel nicht allein bei diesem Vorgang aufhalten wird und es daher an der Ausgabestelle und in der Umkleidekabine zu Wartezeiten kommen kann, ist die Kammer davon überzeugt, dass im Regelbetrieb der Beklagten ein Zeitaufwand von 5 Minuten erforderlich ist.

Dabei hat die Kammer folgende Erwägungen zu Grunde gelegt: Die Vorsitzende hat im Rahmen einer am gleichen Tag stattfindenden Beweisaufnahme an Tor 3 der Beklagten den Umkleidevorgang selbst durchgeführt. Dabei wurde für das reine Umkleiden eine Zeit von 2 Minuten und 39 Sekunden (Ausziehen der Privatkleidung, Anziehen der Arbeitskleidung) bzw. 2 Minuten und 20 Sekunden (Ausziehen der Arbeitskleidung, Anziehen der Privatkleidung) benötigt, wobei das Anziehen der Sicherheitsschuhe nicht erfolgte, da solche nicht zur Verfügung standen. Bei Berücksichtigung dieser Zeitangabe würden bei der Zugrundelegung von 5 Minuten noch 2 Minuten und 21 Sekunden bzw. 2 Minuten und 40 Sekunden für die Entnahme der Arbeitskleidung aus der Ausgabestelle, den Weg in die erste Etage zu der Umkleidekabine und den Weg von der Umkleidekabine aus dem Gebäude hinaus zu dem Pförtner verbleiben. Das ist nach Ansicht der Kammer ein Zeitraum, in dem es dem Kläger möglich ist, diese Vorgänge durchzuführen, ohne dass er sich „abhetzen“ muss. Es ist dem Kläger ebenso möglich, in diesem Zeitraum seine benutzte Arbeitskleidung in den dafür vorgesehenen Wäschebehälter zu verbringen. Auf der anderen Seite ist diese Zeitspanne aber auch nicht so weit bemessen, dass es dem Kläger möglich ist, sich über dem nötigen Zeitmaß hinaus besonders Zeit zu lassen.

(b)

...

Nach der durchgeführten Beweisaufnahme durch richterliche Inaugenscheinnahme auf dem Betriebsgelände der Beklagten war die Kammer zudem davon überzeugt, dass für den Weg von dem Pförtner zu der für den Kläger maßgeblichen Stempeluhr ein Zeitaufwand von 3 Minuten erforderlich ist.

Im Rahmen der Inaugenscheinnahme ist die Kammer mit den Parteien gemeinsam diese Wegstrecke abgelaufen.

Die Kammer hat hierfür 2 Minuten und 46 Sekunden benötigt, Vertreter der Beklagten legten diesen Weg in 2 Minuten und 26 Sekunden zurück, der Klägervertreter benötigte 2 Minuten und 55 Sekunden.

Vor dem Hintergrund der oben dargestellten gegenseitigen Interessenlage ist die Kammer zu der Überzeugung gelangt, dass diese Wegstrecke innerhalb von 3 Minuten zu bewältigen ist. In dieser Zeit ist es dem Kläger möglich, den Weg zurückzulegen, ohne dass er sich in besonderem Maße über seine Leistungsfähigkeit hinaus anstrengen muss. Ebenso verbleibt dem Kläger aber auch kein Zeitraum dafür, sich besonders viel Zeit zu lassen. Es wurde ebenso berücksichtigt, dass sich zum Zeitpunkt der Inaugenscheinnahme keine weiteren Arbeitnehmer der Beklagten auf dem Gelände aufgehalten haben, sodass zu berücksichtigen war, dass ein etwas längerer Zeitraum erforderlich ist, wenn der zu beurteilende Vorgang von mehreren Mitarbeitern zur gleichen Zeit ausgeführt wird.

(c)

Die Kammer hat für diese Vorgänge, die sich nach Ende der Schicht wiederholen, jeweils den gleichen Zeitraum zugrunde gelegt, sodass sich ein vergütungspflichtiger Zeitraum von 16 Minuten je Arbeitstag ergibt.

(d)

Soweit der Kläger weitere Umstände berücksichtigt wissen will, die zu einem längeren Zeitraum führen würden, so ist auf die oben dargestellten Grundlagen bezüglich der Schätzung zu verweisen.

Der Kammer ist es in diesem Rahmen nur möglich, das Mindestmaß an geleisteten Überstunden festzulegen. Will der Kläger darüber hinaus weitere Zeiten geltend machen, so ist er auf die Voraussetzung für die Darlegung von Überstunden außerhalb einer Schätzung zu verweisen. Der Vortrag des Klägers war dafür jedoch nicht ausreichend. Er hätte dann vielmehr für jeden Tag die von ihm benötigten Zeiten konkret darlegen müssen.

(e)

Es war auch nach der durchgeführten Beweisaufnahme auch nicht mehr davon auszugehen, dass die Beklagte insoweit 18 Minuten unstreitig gestellt hat. Die Beklagte hat bei der Inaugenscheinnahme jeweils selbst die einzelnen Vorgänge gestoppt und die Zeiten zu Protokoll erklärt, sodass davon auszugehen war, dass lediglich die danach angegebenen Zeiten unstreitig sind.

5.

Dem Kläger steht der geltend gemachte Anspruch für 900 Tage zu.

Für je 16 Minuten an 393 Arbeitstagen ergibt sich bei einem Bruttostundenlohn des Klägers von 14,41 EUR und an 507 Arbeitstagen bei einem Bruttostundenlohn von 14,50 EUR noch ein Vergütungsanspruch in Höhe von 3.470,57 Euro. Im Übrigen war die Klage abzuweisen.

6.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 288, 291 ZPO.

II.

Dem Zahlungsanspruch des Klägers steht nicht die Regelung in § 1 des Arbeitsvertrages entgegen.

1.

Bei dieser Regelung handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung. Hierfür spricht allein die äußere Gestaltung des schriftlichen Arbeitsvertrages. Da der Arbeitnehmer Verbraucher ist, finden § 305 c Abs. 2 und §§ 306, 307 bis 309 nach 310

Abs. 2 BGB grundsätzlich auch Anwendung, falls die Klausel nur zur einmaligen Verwendung bestimmt ist und der Verbraucher aufgrund der Vorformulierung auf den Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte (vgl. BAG vom 20.06.2013 – 8 AZR 280/12 – NZA 2013, 1285).

2.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrundegelegt sind. Maßgebend sind die Verständnismöglichkeiten des typischerweise bei Verträgen der geregelten Art zu erwartenden nicht rechtskundigen Vertragspartners. Anhaltspunkt für die Auslegung allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut (vgl. BAG vom 24.01.2013 – AZ 964/11 – NZA RR 2013, 400).

3.

Die vorliegende Regelung erfasst nach ihrem Wortlaut Wegezeiten zu bzw. von den Stempeluhren oder Pausenräumen. Umkleidezeiten sind nach dem Wortlaut nicht erfasst, sodass diese durch die Regelung auch nicht ausgeschlossen werden können.

4.

Auch die Vergütung von innerbetrieblichen Wegezeiten kann durch die Klausel nicht ausgeschlossen werden. Die Formulierung, dass die genannten Wegzeiten „leistungsentgeltfrei“ sind, ist nicht klar verständlich.

Es ergibt sich nicht zweifelsfrei, dass für diese Wegezeiten keine arbeitsvertragliche Vergütung zu leisten ist. Die Regelung kann vielmehr auch dahingehend verstanden werden, dass für diese Zeiten bestimmte leistungsabhängige Vergütungsbestandteile, wie z.B. Leistungsprämien nicht geleistet werden sollen. Zwar sind derartige leistungsbezogenen Entgeltbestandteile nicht in dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien niedergelegt. Jedoch wird in dem schriftlichen Arbeitsvertrag die arbeitsvertragliche Vergütung auch nicht als „Leistungsentgelt“ bezeichnet. Vielmehr spricht §

3 des Arbeitsvertrages lediglich von einem Bruttostundenlohn. Ist nach der Auslegung jedoch unklar, welches Entgelt bzw. welche Entgeltbestandteile von § 1 erfasst sein sollen, gehen diese Unklarheiten zulasten des Verwenders, § 305 c Abs. 2 BGB.

5.

Selbst wenn man die Regelung insoweit nicht für unklar hielte, ergibt sich die Unwirksamkeit der Regelung aus § 307 Abs. 1 BGB. Danach sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Das ist hier der Fall.

a)

Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls ließe sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Der Umfang der Leistungspflicht muss so bestimmt oder zumindest durch die konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Aufgrund einer unklar abgefassten Pauschalierungsklausel besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer in der Annahme, er habe keinen Rechtsanspruch auf eine gesonderte Überstundenvergütung, seinen Anspruch nicht geltend macht (vgl. BAG vom 01.09.2010 – 5 AZR 517/09 – NZA 2011, 575).

b)

Bei der Pauschalabgeltung der innerbetrieblichen Wegezeiten sind dieselben Grundsätze anzuwenden. Es handelt sich bei den innerbetrieblichen Wegezeiten um vergütungspflichtige Arbeitszeit, sodass sich ein Unterschied zu der Vergütung von Mehrarbeit nicht ergibt. Es ist daher auch hier erforderlich, dass der Umfang der ohne Vergütung zu leistenden innerbetrieblichen Wegezeiten so bestimmbar ist, dass der Arbeitnehmer bereits bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages erkennen kann, in welchem zeitlichen Umfang er Wegezeiten ohne Entgelt maximal zu erbringen hat.

Dies ist vorliegend nicht der Fall. Einen zeitlichen Umfang der leistungsentgeltfrei zu leistenden Wegezeiten legt die Regelung nicht fest.

c)

Die konkrete Festlegung der „leistungsentgeltfrei“ zu erbringenden Wegezeiten war auch nicht deshalb entbehrlich, weil sämtliche Wegezeiten naturgemäß durch die örtlichen Gegebenheiten begrenzt sind. Der Arbeitnehmer kennt bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages weder die konkrete Größe des Betriebsgeländes, noch weiß er, welche Wegstrecken er dort auf dem Weg von der Umkleidestelle zur Stempeluhr und zurück zurückzulegen hat. Es ist für den Arbeitnehmer bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrages nicht ersichtlich, ob lediglich wenige Minuten pro Arbeitstag als Wegezeiten nicht vergütet werden sollen oder ob für ihn Wegezeiten im Umfang von mehr als einer Stunde täglich anfallen, weil er von der Umkleidestelle bis zur Stempeluhr weite Strecken auf dem Betriebsgelände zurückzulegen hat. Die Regelung ist demnach auch mangels hinreichender Transparenz unwirksam.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. Da beide Parteien teils obsiegen und teils unterliegen, waren die Kosten verhältnismäßig zu teilen.

IV.

Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil festzusetzen. Er entspricht dem geltend gemachten Zahlungsantrag.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden. Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm

eingegangen sein.

Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewährt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen

(ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.egvp.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

*** Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**