

- Beglaubigte Abschrift -



Mdt. Z. K. Rücksprache	Wieder...	
DGB Rechtsschutz Osnabrück Büro Osnabrück		
23. AUG. 2021		
Erlodigt	Fristen + Termine	Beendet

Arbeitsgericht Osnabrück

Im Namen des Volkes

Urteil

3 Ca 60/21

In dem Rechtsstreit

Verkündet am: 03.08.2021

Gerichtsangestellte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Osnabrück -, August-Bebel-Platz 1, 49074 Osnabrück

gegen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Osnabrück auf die mündliche Verhandlung vom 3. August 2021 durch den Richter am Arbeitsgericht ... als Vorsitzenden sowie den ehrenamtlichen Richter Herrn ... und den ehrenamtlichen Richter Herrn ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 38,0 Stunden gutzuschreiben.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
3. Der Streitwert wird festgesetzt auf € 1.081,10.

4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Gutschriften von Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers. Der 1977 geborene Kläger wurde bei der Beklagten seit dem 01.07.2010 als Lackierer zuletzt mit einer monatlichen Vergütung in Höhe von 3.079,00 € brutto und einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35,0 Stunden beschäftigt.

Im Zeitraum vom 06.04.2020 bis einschließlich 05.08.2020 befand sich der Kläger in Elternzeit. Im Rahmen dieser Elternzeit erbrachte der Kläger für die Beklagte Arbeitsleistungen in Teilzeit. Wegen der Höhe der Teilzeitbeschäftigung und der sich daraus ergebenden Arbeitsstunden während der Elternzeit stritten die Parteien im Vorverfahren zum Aktenzeichen 1 Ca 84/20 vor dem Arbeitsgericht Osnabrück. Dieser vorangegangene Prozess endete ausweislich Terminprotokoll vom 16.06.2020 mit einem Vergleich. Der im Verfahren 1 Ca 84/20 Arbeitsgericht Osnabrück am 26.06.2020 abgeschlossene Vergleich hatte folgenden Inhalt:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Klägers für den Zeitraum der Elternzeit vom 06.04.2020 bis einschließlich 05.08.2020 25 Wochenstunden beträgt.
2. Grundlage der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 25 Stunden ist der dem Protokoll angeheftete Dienstplan. Abweichend davon sind sich die Parteien über folgende Änderungen einig:
 - die Parteien stellen klar, dass der Kläger bis einschl. 26.06.2020 arbeitsunfähig erkrankt ist. In diesem Zusammenhang besteht Einigkeit darüber, dass der Kläger am 25.06.2020 zur Frühschicht eingeteilt worden ist
 - die Parteien sind sich darüber einig, dass der 27.06. und 28.06.2020 für den Kläger als arbeitsfrei eingeteilt worden sind
 - die Parteien sind sich darüber einig, dass der Kläger am 15.07.2020 zur Frühschicht eingeteilt ist. In diesem Zusammenhang besteht ferner Einigkeit darüber, dass der Kläger für den 15.07.2020 einen Tag Urlaub in Anspruch nimmt und dieser von der Beklagten auch gewährt wird
 - die Parteien stellen klar, dass der Kläger vom 26.07. bis einschließlich 09.08.2020 bereits ihm von der Beklagten genehmigten Urlaub in Anspruch nimmt
3. Die Beklagte rechnet das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum vom 06.04.2020 bis einschließlich 05.08.2020 auf der Grundlage einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden ab und zahlt die sich daraus ergebenden Beträge an den Kläger aus bzw. berücksichtigt Arbeitszeiten im Arbeitszeitkonto, soweit noch nicht geschehen.

In diesem Zusammenhang besteht weiter Einigkeit darüber, dass das Arbeitszeitkonto des Klägers für den Zeitraum vom 06.04.2020 bis 15.06.2020 einschließlich mit 17 Minusstunden zu belasten ist.

4. Damit ist der vorliegende Rechtsstreit erledigt.

In Durchführung des vorbezeichneten Vergleichs in dem Vorverfahren zum Aktenzeichen 1 Ca 84/20 vereinbarten die Parteien darüber hinaus und abweichend weitere Änderungen, die u.a. dadurch begründet waren, dass der Kläger im Juni 2020 erkrankte. Diese Änderungen wickelten die Parteien in ihrem Arbeitsverhältnis ab.

Im Arbeitsverhältnis der Parteien war ein Arbeitszeitkonto vereinbart, welches auch in tatsächlicher Hinsicht geführt wurde. Die Beklagte rechnete die nach dem vorbezeichneten Vergleich sich ergebenden 25 Wochenstunden unter Berücksichtigung der sonstigen Vergleichsbedingungen für die Monate April bis Juli 2020 sowie fortlaufend bis einschließlich 02.08.2020 dem Kläger gegenüber ab und zahlte die sich daraus ergebenden Beträge an ihn aus. Dabei berücksichtigte die Beklagte, insbesondere die darüberhinausgehend vereinbarten sonstigen Änderungen, als auch die Bedingung, dass nach Ziffer 3 Abs. 2 des vorbezeichneten Vergleiches das Arbeitszeitkonto des Klägers mit 17 Minusstunden belastet wurde.

Ausweislich des Zeitnachweises für den Kläger für den Zeitraum 06.04.2020 bis einschließlich 02.08.2020 erbrachte der Kläger in tatsächlicher Hinsicht dem Umfang nach diejenigen Arbeitsstunden, wie er sie für die entsprechenden Kalenderwochen in seiner Klage vom 19.02.2021, Blatt 8 und 9 der Akte, wochenweise im Einzelnen aufgeführt und saldiert hat. Wegen dieser von dem Kläger in den einzelnen Kalenderwochen auch erbrachten tatsächlichen Arbeitsleistungen, wie von der Beklagten in tatsächlicher Hinsicht eingeplant, wird auf die vorbezeichneten Aktenseiten im Einzelnen Bezug genommen. Für den Zeitraum 06.04.2020 bis 14.06.2020 ergaben sich in tatsächlicher Hinsicht über die geschuldeten Arbeitsstunden für diesen Zeitraum hinaus weitere 19 Arbeitsstunden. In gleicher Weise ergaben sich für die Kalenderwochen seit dem 15.06.2020 bis 02.08.2020 über die geschuldeten Arbeitsleistungen des Klägers hinaus, wie von ihm geleistet und von der Beklagten eingeplant, weitere 19 Stunden an Arbeitsleistungen. Diese 19 Stunden für die beiden vorbezeichneten Zeitperioden ergaben sich aus den von der Beklagten für den Kläger geführten Zeitnachweisen, wie der Kläger diese in Ablichtung als Anlage seiner Klage, vorliegend Blatt 11 bis 15 in Ablichtung zur Gerichtsakte eingereicht hat. Hierauf wird im Einzelnen Bezug genommen. Für die in Summe 38 zusätzlichen Stunden über die von dem Kläger unter Berücksichtigung des vorbezeichneten Vergleichs geschuldeten Arbeitsleistungen hinaus, erteilte die Beklagte keine Abrechnung und zahlte die sich daraus ergebenden Beträge an den Kläger auch nicht aus. Die von dem Kläger insoweit geleisteten zusätzlichen Stunden wurden von der Beklagten nicht in das Arbeitszeitkonto des Klägers eingestellt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim vom 12.12.2005 in der Fassung vom 16.02.2018 Anwendung. Dies galt wegen der beiderseitigen originären Mitgliedschaft einerseits des Klägers, andererseits der Beklagten in den tarifschließenden Organisationen für diesen Tarifvertrag, nämlich die NiedersachsenMetall Bezirksgruppe Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim sowie der IG Metall auf Seiten des Klägers. In § 21.2 des MTV in der Metall- und Elektroindustrie wie vorbezeichnet ist geregelt, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden sind. Die erste schriftliche Geltendmachung der von dem Kläger nunmehr zur Gutschrift in sein Arbeitskonto begehrten Differenzarbeitsstunden erfolgte durch ihn mit Schreiben vom 07.12.2020. Dieses Schreiben ging bei der Beklagten am 08.12.2020 ein. Der Kläger hatte zunächst den Versuch unternommen, gemeinsam mit einem Mitglied des im Betrieb der Beklagten gewählten Betriebsrates auf die aus seiner Sicht ordnungsgemäße Abrechnung des Arbeitsverhältnisses sowie des Arbeitszeitkontos in einem persönlichen Gespräch hinzuwirken. In einem Termin am 23.10.2020 konnte hierzu keine Einigung über die Korrektur des Arbeitszeitkontos erzielt werden.

Der Kläger ist der Auffassung, seinem Arbeitszeitkonto im Arbeitsverhältnis zur Beklagten seien weitere 38,0 Stunden gutzuschreiben, da diese im vorbezeichneten Zeitraum über die geschuldeten Arbeitsstunden hinaus geleisteten Arbeitsstunden nicht dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben sind. Die Beklagte habe im Zeitraum der Elternzeit vom 06.04. bis 05.08.2020 über die geschuldete Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden unberücksichtigt gelassen. Die von der Beklagten aufgezeichneten und von dem Kläger tatsächlich insoweit zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden in diesem Zeitraum hätten von ihm nicht im Rahmen einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist schriftlich geltend gemacht werden müssen, da diese Arbeitsstunden bereits streitlos gestellt worden seien. Mit der Zuleitung einer vorbehaltlosen Lohnabrechnung sei der Zweck der Ausschlussfrist erreicht, ohne dass es einer weiteren Geltendmachung bedarf. Diese Grundsätze seien auf die Ausweisung von Guthabenstunden in einem vom Arbeitgeber für den einzelnen Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonto in gleicher Weise zu übertragen.

Im Übrigen habe der Kläger mit seinem Schreiben vom 07.12.2020 jedenfalls die tarifvertragliche Ausschlussfrist gewahrt. Ansprüche auf Berücksichtigung von Arbeitsstunden im Arbeitszeitkonto würden nicht monatlich fällig, sondern erst dann, wenn das Arbeitszeitkonto geschlossen werde. Aufgrund dessen habe der Lauf der tarifvertraglichen Ausschlussfrist mangels Fälligkeit noch gar nicht zu laufen begonnen. Die in dem vorbezeichneten Vergleich vor dem Arbeitsgericht Osnabrück zum Aktenzeichen 1 Ca 84/20 abgegebene Verpflichtung seitens der Beklagten sei so zu verstehen, dass insoweit auf die Einhaltung von tariflichen Ausschlussfristen verzichtet worden sei.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 38,0 Stunden gutzuschreiben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, der Anspruch des Klägers sei jedenfalls verfallen. Aus dem abgeschlossenen Vergleich im Rahmen des Vorprozesses sei keinesfalls eine Nichtanwendbarkeit der manteltarifvertraglichen Ausschlussfristen zu entnehmen. Die Parteien hätten in dem Vergleich des Vorprozesses lediglich festgehalten, dass im Zeitraum der Elternzeit für den Kläger eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 25 Stunden gilt und die Beklagte den genannten Zeitraum auf dieser Grundlage abzurechnen habe. An keiner Stelle des Vergleiches würde sich die Absicht der Parteien finden, sonstige auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Regeln – wie beispielsweise die im Manteltarifvertrag geregelten Ausschlussfristen – kraft der Vergleichsregelungen pauschal für ungültig zu erklären. Die Parteien hätten mit dem Vergleich des Vorprozesses lediglich dort die in Streit stehende Schichtregelung für einzelne Frei- oder Frühschichttage, die zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses noch in der Zukunft lagen dem Streit entzogen, um dem Interesse des Klägers an Freizeitnahme zu entsprechen. Auch mit dem Sinn und Zweck der Vergleichsregelungen lasse sich ein konkludent vereinbarter Verzicht der Parteien auf die Geltendmachung von Ausschlussfristen nicht vereinbaren. Mit dem Vergleich des Vorprozesses habe keine Aussage über die Verbuchung von einzeln geleisteten Arbeitsstunden im Arbeitszeitkonto des Klägers getroffen werden sollen, so dass durch den Vergleich auch tatsächlich keine Gutschrift geleisteter Arbeitsstunden an einzelnen Arbeitstagen dem Streit hätte entzogen werden sollen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien in den Einzelheiten wird Bezug genommen auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, insbesondere soweit sie aktenmäßig bezeichnet worden sind.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist begründet.

Die Beklagte ist verpflichtet, dem Arbeitszeitkonto des Klägers 38,0 Stunden gutzuschreiben.

Im Arbeitsverhältnis der Parteien ist ein Arbeitszeitkonto und dessen Führung zwischen den Parteien vereinbart. Dieses Arbeitszeitkonto wird im Arbeitsverhältnis der Parteien durch die

Beklagte dem Grunde nach auch streitlos geführt und grundsätzlich die von dem Kläger nach dem sich aus den Arbeitszeitrachweisen ergebenden Arbeitsstunden in das Arbeitszeitkonto überführt und diesem gutgeschrieben. Die Arbeitsnachweise mit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die die Mitarbeiter wie der Kläger im Betrieb der Beklagten über eine etwaige Planung, ggf. über ein vereinbartes Stundensoll in tatsächlicher Hinsicht leisten, werden von der Beklagten geführt.

Für den Zeitraum während des Laufs seiner Elternzeit, nämlich vom 06.04.2020 vorliegend bis zum 02.08.2020 hat der Kläger unter Berücksichtigung des Arbeitsvertrags von ihm im Arbeitsverhältnis zur Beklagten geschuldeten Arbeitsleistung hinaus tatsächlich gesamt 38,0 Stunden zusätzlich gearbeitet. Dies ergibt sich aus den von der Beklagten für den Kläger geführten Arbeitszeitrachweisen, so wie der Kläger diese in Ablichtung mit seiner Klage vom 19.02.2021 (Blatt 11 bis 15 der Akte in Ablichtung) zur Gerichtsakte gereicht hat. Die Erbringung der daraus sich ergebenden zusätzlichen 2 x 19,0 Arbeitsstunden, mithin 38,0 Arbeitsstunden über die geschuldeten Arbeitsleistungen hinaus sind dem Grunde nach zwischen den Parteien als solches unstrittig. Einwendungen dagegen hat die Beklagte nicht erhoben. Dies trifft auch die sonstige Tatsachengrundlage. Mit dem Vergleich vor dem Arbeitsgericht Osnabrück zum Aktenzeichen 1 Ca 84/20 haben die Parteien für den Zeitraum der Elternzeit vom 06.04.2020 bis einschließlich 05.08.2020 25 Wochenstunden für den Kläger als Arbeitsleistung arbeitsvertraglich festgelegt. Darüberhinausgehende Arbeitsstunden durch den Kläger für die Beklagte sind weder ausgeschlossen noch auf eigene Veranlassung des Klägers geleistet worden. Unabhängig davon, dass die Beklagte dies auch gar nicht behauptet, ergibt sich dieses unmittelbar aus dem zwischen den Parteien im Vorprozess abgeschlossenen Vergleich. Die Vereinbarung einer regelmäßigen Wochenstundenzahl von 25 beträgt nur die Grundlage der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Dies berührt nicht die tatsächliche Arbeitszeit nach Maßgabe des von der Beklagten erfolgten tatsächlichen Einsatzes des Klägers. In Ziffer 2 des vorbezeichneten Vergleiches haben die Parteien eine Verstetigung der arbeitsvertraglichen Vergütung des Klägers nach Maßgabe einer grundlegenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden vereinbart und klargestellt, dass die Arbeitszeiten des Klägers in tatsächlicher Hinsicht in seinem Arbeitszeitkonto zu berücksichtigen sind. Die Beklagte hat diese sich aus den vorgelegten Arbeitszeitrachweisen ergebenden 2 x 19 Arbeitsstunden im Zeitraum des Erziehungsurlaubes vom 04.06. bis jedenfalls 02.08.2020 nicht in das Arbeitszeitkonto des Klägers eingestellt.

Entgegen der Ansicht der Beklagten kann sie sich nicht auf das Eingreifen der manteltarifvertraglichen Ausschlussfrist gemäß § 21 Ziffer 2 des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie im Bereich Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bad Bentheim vom 12.02.2005 in der Fassung vom 16.08.2018 berufen. Zwar findet der vorbezeichnete Tarifvertrag kraft Tarifgebundenheit gemäß § 3 Abs. 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Die Parteien des vorliegenden Rechtsstreites

sind Mitglieder der tarifschließenden Vertragsparteien des vorbezeichneten Manteltarifvertrages.

Die Beklagte kann sich nicht darauf berufen, dass der Kläger mit seiner erstmaligen schriftlichen, d.h. in Textform erfolgten Geltendmachung gemäß seines Schreibens vom 07.12.2020 die tarifvertragliche Ausschlussfrist mit einer Geltendmachung innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit nicht eingehalten habe. Darauf kommt es vorliegend nicht an. Zum einen ist die Beklagte darauf zu verweisen, dass Ansprüche aus einem Arbeitszeitkonto nicht monatlich fällig werden, sondern erst dann, wenn das Arbeitszeitkonto geschlossen wird. Dies ist geradezu Sinn des Arbeitszeitkontos nach dem fortlaufend Mehr- und Minderleistungen im Arbeitsverhältnis ggf. unter Berücksichtigung bestimmter Bedingungen fortlaufend ein- und ausgestellt werden. Bei der Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos regelmäßig wie auch hier vorliegend mit einem verstetigten Gehalt, soll gerade die tatsächliche Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers unter Berücksichtigung von Minder- oder Mehrleistungen weder tag-, noch wochen-, noch monatsgenau abgerechnet werden, sondern über einen größeren Zeitraum zum jeweiligen Ausgleich von Mehr- oder Minderstunden genutzt werden können. Erst mit Schließung des Arbeitszeitkontos werden darauf sich befindliche Ansprüche nach den geleisteten Stunden entweder als Minusstunden oder als Mehrstunden fällig und sind dann von der einen Vertragspartei der anderen ggf. gegenüber auszugleichen.

Vorliegend ist das Arbeitszeitkonto des Klägers jedenfalls zum Zeitpunkt der Klagerhebung weder geschlossen, noch befand es sich im Rahmen einer abrechnungsfähigen Zeitperiode. Anhaltspunkte dafür liegen nicht vor und sind von den Parteien auch nicht geltend gemacht worden.

Im Übrigen ist dem Kläger insoweit Recht zu geben, dass es vorliegend einer ausdrücklichen schriftlichen Geltendmachung nach Maßgabe des auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrages nicht bedurft hat. Zwar sind die von dem Kläger geltend gemachten zusätzlichen Arbeitsstunden bis zur Klagerhebung gerade nicht in das von der Beklagten geführte Arbeitszeitkonto eingestellt worden. Aufgrund dessen greift seine Argumentation, dass die sich aus einem Arbeitszeitkonto ergebenden geleisteten Arbeitsstunden als Streitlos angesehen werden und keiner gesonderten Geltendmachung mehr bedürfen nicht unmittelbar. Dieses gilt nach Auffassung der Kammer aber entsprechend bei solchen dem Arbeitnehmer erteilten Zeitrnachweisen, die die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, sei es nach Minder- oder Mehrstunden tatsächlich ausweisen. Dies ist vorliegend der Fall gewesen. Der Nachweis der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden gemäß einem Zeitrnachweis, wie er vorliegend von der Beklagten für den Kläger entsprechend seiner geleisteten Stunden auch tatsächlich geführt worden ist stellt diese Arbeitsstunden in gleicher Weise Streitlos, als wenn sie bereits in ein vereinbartes Ar-

beitszeitkonto eingesetzt und geführt worden wären. Mit der Mitteilung der Zeitnachweise seitens der Beklagten an den Kläger, wie diese von ihm vorgelegt worden sind, kann die Beklagte nicht mehr damit gehört werden, zur Geltendmachung dieser von ihr in tatsächlicher Hinsicht streitlos gestellten Arbeitsstunden sei eine weitere tarifvertragliche Geltendmachung erforderlich gewesen.

Dies gilt auch im Hinblick der mündlichen Geltendmachung der Differenzarbeitsstunden unter Zuhilfenahme eines Betriebsratsmitgliedes durch den Kläger gegenüber der Beklagten am 23.10.2020. Unabhängig davon, dass die mündliche Geltendmachung keine Geltendmachung in Textform wie von dem Manteltarifvertrag vorgesehen darstellt, muss sich die Beklagte jedoch zumindest für den davon gewährten Zeitraum so stellen lassen, als habe der Kläger eine tarifvertragliche Geltendmachung insoweit fristgemäß vorgenommen. Die Beklagte hat die mündliche Geltendmachung durch den Kläger unter Zuhilfenahme eines gewählten Betriebsratsmitgliedes im Betrieb der Beklagten dadurch unstreitig gestellt, dass sie dagegen nicht sich anderweitig erklärt hat. Eine derartige Situation stellt sich als die Wahrnehmung eines Beschwerderechts durch den Arbeitnehmer gemäß § 84 BetrVG dar. Danach hat jeder Arbeitnehmer das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber benachteiligt oder ungerecht behandelt fühlt. Dabei kann er ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Dieses sogenannte individuelle Beschwerderecht eines Arbeitnehmers nach § 84 BetrVG hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde entweder zu bescheiden, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet oder ihr abzuhelpen. Vorliegend hat der Kläger seine Vergütungsdifferenzen gegenüber der Beklagten in dieser Weise im Gespräch am 23.10.2020 geltend gemacht. Wegen der Bescheidungs- oder Abhilfeverpflichtung seitens des Arbeitgebers auf die Geltendmachung einer derartigen Beschwerde, aufgrund dessen der betreffende Arbeitgeber genau über den Inhalt der geltend gemachten Rechte Bescheid weiß erscheint es nicht mehr erforderlich, diese mündlich vorgebrachte Beschwerde nochmals in Textform dem Arbeitgeber gegenüber zur Geltung zu bringen. Dies gilt insbesondere soweit der Arbeitnehmer nach § 84 Abs. 2 BetrVG darauf vertrauen darf, dass bei Nichtabhilfe der Arbeitgeber ihm deswegen zu bescheiden hat und der Arbeitnehmer dann ggf. dagegen rechtlich vorgehen kann. Jedenfalls solange der Arbeitgeber den Arbeitnehmer darauf nicht im Einzelnen wie gesetzlich vorgesehen bescheidet, darf der Arbeitnehmer darauf vertrauen, dass seine Rechte, soweit sie im Zeitpunkt der Geltendmachung durch Beschwerde nicht erloschen sind auch noch weiter geltend gemacht werden können.

Die Kostenentscheidung ergibt sich gemäß §§ 91 Abs. 1 ZPO, 46 Abs. 2 ArbGG.

Der Streitwert ist festgesetzt worden in rechnerischer Hinsicht nach dem Verhältnis der Arbeitsvergütung des Klägers zu den geltend gemachten Stunden.

Die Berufung ist nicht gesondert zugelassen worden. Anhaltspunkte für eine gesonderte Zulassung der Berufung haben nicht vorgelegen. Diese ist auch nicht beantragt oder geltend gemacht worden.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann Berufung eingelegt werden,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Soweit die Voraussetzungen zu a), b) oder c) nicht vorliegen, ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. Die Berufungsschrift muss von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein; an seiner Stelle können Vertreter der Gewerkschaften oder von Vereinigungen von Arbeitgebern oder von Zusammenschlüssen solcher Verbände treten, wenn sie kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt sind und der Zusammenschluss, der Verband oder deren Mitglied Partei sind.

Die Berufung muss schriftlich oder in der zugelassenen elektronischen Form eingelegt werden.

Die Berufungsschrift muss **innen einer Notfrist von einem Monat** nach Zustellung des Urteils bei dem

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Leonhardtstraße 15, 30175 Hannover

eingegangen sein.

Die Berufungsschrift muss das Urteil bezeichnen, gegen das die Berufung gerichtet wird und die Erklärung enthalten, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde. Ihr soll ferner eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils beigelegt werden.

Die Berufung ist gleichzeitig oder innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Urteils in gleicher Form zu begründen.

Dabei ist bei nicht zugelassener Berufung der Wert des Beschwerdegegenstandes glaubhaft zu machen; die Versicherung an Eides Statt ist insoweit nicht zulässig.

Die für die Zustellung an die Gegenseite erforderliche Zahl von beglaubigten Abschriften soll mit der Berufungs- bzw. Begründungsschrift eingereicht werden.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen bittet darum, die Berufungsbegründung und die Berufungserwiderung in 5-facher Ausfertigung, für jeden weiteren Beteiligten ein Exemplar mehr, einzureichen.