

Aktenzeichen
2 Ca 1538/17

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
18.05.2018

- Hütter -
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bocholt
Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

[REDACTED]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, handelnd durch ihre Rechtssekretäre Maria Gomez Garcia u.a. als mit der Prozessvertretung beauftragte Vertreter, Overwegstraße 47 ,
45879 Gelsenkirchen

g e g e n

[REDACTED]

- Beklagte -

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Bocholt, - Gerichtstag Coesfeld -
auf die mündliche Verhandlung vom 18.05.2018
durch den Richter Dr. Hilje als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtliche Richterin Harling und den ehrenamtlichen Richter Bürger

...

2 Ca 1538/17

- 2 -

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.078,98 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 09.08.2017 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Verzugs pauschale in Höhe von 40,00 EUR zu zahlen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 3.078,98 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Der Kläger macht gegen die Beklagte Ansprüche auf Arbeitsvergütung geltend.

Die Parteien verband vom 01.07.2013-31.05.2017 ein Arbeitsverhältnis. Der Kläger war ausweislich des Arbeitsvertrags, auf den wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird (Bl. 32-33 d.A.), als Rettungssanitäter bei der Beklagten in Vollzeit beschäftigt.

Nach § 7 des Arbeitsvertrags sind die Dienstanweisungen wesentlicher Vertragsbestandteil. Ausweislich Nr. III c) der Dienstanweisung vom 27.02.2012 erfolgt die Abrechnung auf Basis des „Online-Plans“, der unterschriebenen Dienstpläne (Stundenzettel) und soweit vorhanden der Tätigkeitsnachweise der Auftraggeber.

§ 16 des Arbeitsvertrags sieht vor, dass Änderungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen.

Die von der Beklagten geleistete Vergütung betrug pro Stunde 9,15 EUR.

...

2 Ca 1538/17

- 3 -

Die Dienstzeiten des Klägers waren im Vorhinein in einem Dienstplan festgelegt, der online eingestellt wurde. Diese Einsatzpläne (Bl. 13-31) sahen stets eine Arbeitszeit von 15 Minuten vor Beginn der regulären Einsatzzeit bis 15 Minuten nach Ende der regulären Einsatzzeit vor. Von dieser dienstplanmäßig vorgesehenen Gesamtarbeitszeit vergütete die Beklagte pro Schicht 30 bzw. 45 Minuten nicht.

Der Kläger überreichte die Stundenzettel zum Zwecke der Entgeltabrechnung, die hinsichtlich der Beginn- und Endzeit ebenfalls die 15 Minuten vor und nach der regulären Besetzzeit aufweisen. Diese wurden von der Beklagten entgegengenommen und bis 2015 auch abgezeichnet.

Unter anderem war der Kläger eingesetzt in der Zentrale in Olfen sowie in mobilen Einsatzstationen bei Opel in Bochum, bei Amazon oder im Zoo.

Soweit der Kläger in mobilen Einsatzstationen eingesetzt war, musste er sich während der gesamten Dienstzeit für etwaige Einsätze bereithalten, auch waren die Sanitätsstationen durchgehend geöffnet. Er konnte die Krankentransportwagen also nicht verlassen, auch nicht während Pausen. Sofern er in der Zentrale eingesetzt war, war der Kläger während der Bürodienste regelmäßig als Springer für kurzfristig ausfallende Kollegen eingesetzt und als dritte Sanitätskraft im Rahmen des Transports übergewichtiger Personen.

Mit vorliegender, der Beklagten am 30.11.2017 zugestellter Klage verfolgt der Kläger sein Begehren gerichtlich weiter. Er ist der Ansicht, er könne ab dem Zeitraum 2014 pro geleisteter Schicht die Vergütung weiterer 30 Minuten verlangen. Die Beklagte sei insoweit verpflichtet, die gesamte dienstplanmäßig vorgesehene Zeit zu vergüten. Der Kläger hat eine tabellarische Aufstellung erstellt, aus der sich bezogen auf jeden geltend gemachten Tag ergibt, von wann bis wann der Kläger wo gearbeitet hat und in welchem Umfang Pausenzeiten abgezogen worden seien und auf die wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird (Bl. 87-116 d.A.). Die dort aufgeführten Beginn- und Endzeiten entsprechen unstreitig denjenigen des Dienstplanes.

...

2 Ca 1538/17

- 4 -

Die 15 Minuten vor bzw. nach dem eigentlichen Dienstbeginn seien vergütungspflichtige Rüstzeiten. Der Kläger habe vor Arbeitsbeginn auf dem Krankentransportwagen Sauerstoffflaschen und Rettungskoffer zu überprüfen gehabt; ferner sei das Fahrzeug einer Sichtprüfung zu unterziehen gewesen. Nach dem regulären Dienst habe er die Dienstkleidung zu desinfizieren gehabt und es seien Transportscheine auszufüllen gewesen. Insoweit hätten die Rüstzeiten dazu gedient, sicherzustellen, dass während der regulären Öffnungszeiten die Sanitätsstationen durchgehend arbeitsbereit waren und dass Nach- und Vorbereitungsarbeiten für den nachfolgenden Einsatz erfolgen konnten. Da die 15 Minuten auch im Dienstplan vorgesehen seien, seien sie auch zu vergüten. Auch sei ein Abzug für genommene Pausen unstatthaft. Denn es seien – unstreitig – keine Pausen gem. § 4 ArbZG möglich gewesen, da der Kläger den RTW nicht habe verlassen können und er sich stets für Einsätze habe bereithalten müssen. Daher sei hier auch eine Vergütungspflicht gegeben.

Der Kläger beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 3.078,98 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 09.08.2017 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Verzugsschaden in Höhe von 40,00 EUR zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte ist der Ansicht, dem Kläger stünden die geltend gemachten Ansprüche nicht zu. Sie habe die Rüstzeiten von 15 Minuten vor und nach der regulären Dienstzeit vergütet, jedoch von der vergütungspflichtigen Arbeitszeit die Pausenzeiten gem. ArbZG abgezogen.

...

2 Ca 1538/17

- 5 -

Diese bezahlten Rüstzeiten seien allerdings nicht notwendig gewesen. Insbesondere sei ein Umkleiden vor Ort nicht erforderlich gewesen; der Kläger sei vielfach erst einige Minuten vor dem regulären Dienstbeginn bereits in Dienstkleidung erschienen. Die gemäß Wochenarbeitsplan zu erledigenden Arbeiten würden sich auf wenige Minuten beschränken und seien zu Beginn der regulären Arbeitszeit durchzuführen.

Zwar habe es sich bei den Pausen nicht um solche gem. ArbZG gehandelt. Allerdings habe der Kläger durchgehend Arbeitsbereitschaft geleistet und daher innerhalb seiner bezahlten Anwesenheit deutlich mehr als die abgezogene arbeitsfreie Anwesenheit gehabt.

Im Fahrdienst seien ausreichend und planbare Pausenzeiten vorhanden gewesen.

Auf den Dienstplänen seien durch die Beklagte die 15 Minuten vor und nach der regulären Besetztzeit aufgeführt worden, um so dem durch die Beklagten genutzten Zeiterfassungssystem, das automatisch 30 Minuten Pausenzeit abziehe, Rechnung zu tragen. Dies sei dem Kläger auch so mitgeteilt worden.

Zudem sei zu berücksichtigen, dass die Dienstzeit stets und wie bei den übrigen Mitarbeitern auch, vollumfänglich als Arbeitszeit und nicht als Arbeitsbereitschaft bewertet und vergütet worden sei, so wie dies der Arbeitsvertrag in § 3 vorsehe. Der Kläger habe aber durchgehend nur Arbeitsbereitschaft gemäß Stufe D verrichtet.

Soweit der Kläger nun auf die Bezahlung der Pausenzeiten bestehe, sei insofern eine Neuberechnung der Dienste insgesamt erforderlich, da es sich bei den Diensten des Klägers um durchgehende Arbeitsbereitschaft der Stufe D gem. § 3 des Arbeitsvertrags gehandelt habe. Sofern die Beklagte nun die Dienste mit einer Anwesenheitszeit von über 8 Stunden als Arbeitsbereitschaft nur faktorisiert als vergütungspflichtige Arbeitszeit bewerte, sei es sogar zu einer Überzahlung gekommen.

Die Forderungen aus 2014 seien verjährt.

...

2 Ca 1538/17

- 6 -

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Verfahrensakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Klage ist begründet.

1. Der Kläger kann die Zahlung von 3.078,98 EUR nebst Zinsen verlangen.

a) Er hat einen Anspruch auf Zahlung von 3.078,98 EUR. Dies folgt aus § 611 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag.

Der Kläger hat Anspruch auf weitere Vergütung von insgesamt 336,5 Stunden. Die Beklagte war nicht berechtigt, Pausenzeiten in Höhe von 0,5 Stunden pro Arbeitseinsatz mit mehr als 6 Stunden in Abzug zu bringen, da nach dem sich bietenden Sachverhalt die gesamte sich aus dem Dienstplan ergebende Arbeitszeit, die auch vom Kläger in seiner Berechnung zugrunde gelegt wird, vergütungspflichtig ist. Insoweit wird auf wegen der weiteren Einzelheiten der abgezogenen Pausen auf die die Aufstellung des Klägers (Bl. 87-116) Bezug genommen.

Der Kläger macht hierbei in der Sache teilweise Vergütung für geleistete Arbeit und teilweise Überstundenvergütungsansprüche geltend.

aa) Verlangt der Arbeitnehmer Vergütung geleistete Arbeit, hat er darzulegen und im Bestreitensfalle zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt. Da die konkret zu leistende Arbeit in der Regel vom Arbeitgeber durch Weisungen zu bestimmen ist (§ 106 GewO) genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer

...

2 Ca 1538/17

- 7 -

gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Deshalb hat er im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer diesen Weisungen nachgekommen ist (so BAG, Urt. v. 18.04.2012 – 5 AZR 248/11; vgl. für Überstundenvergütung BAG, Urt. v. 16.05.2012 – 5 AZR 347/11). Soweit Überstundenvergütung begehrt wird, ist zudem darzulegen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren (BAG 15. Juni 1961 - 2 AZR 436/60 - zu II der Gründe; 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - zu II 3 der Gründe; 29. Mai 2002 - 5 AZR 370/01 - zu V 1 der Gründe; 28. Januar 2004 - 5 AZR 530/02 - zu II 2 a der Gründe, BAGE 109, 254; 25. Mai 2005 - 5 AZR 319/04 - zu II 1 a der Gründe).

bb) Dieser ihn treffenden Darlegungslast ist der Kläger hinsichtlich der Arbeitsleistung bzw. Leistung von Überstunden nachgekommen. Er hat schriftsätzlich im Einzelnen dargelegt, an welchem Tag er von wann bis wann er am Einsatzort war, um Arbeitsanweisungen entgegenzunehmen.

Diesem Vortrag ist die Beklagte nicht in der erforderlichen Weise entgegengetreten.

Konkret hat die Beklagte die Anfangs- und Endarbeitszeiten nicht bestritten. Insofern wäre es nach obigen Ausführungen zur Darlegungslast erforderlich gewesen, darzutun, an welchem Tag der Kläger in welchem konkreten geringeren Umfang als behauptet anwesend gewesen ist. Der Vortrag, der Kläger sei vielfach erst kurz vor Dienstbeginn erschienen, ist zu pauschal und genügt diesen Anforderungen nicht, da schon nicht ersichtlich ist, an welchen konkreten Tagen der Kläger wie viel später erschienen sein soll.

Soweit die Beklagte geltend macht, die von ihr bezahlten Rüstzeiten seien inhaltlich gar nicht erforderlich gewesen, ist dies unerheblich. Zwischen den Parteien ist nicht streitig, dass die hier geltend gemachten Anfangs- und Endzeiten den sich aus dem Dienstplan ergebenden Zeiten entsprechen. Insofern hat sich der Kläger jedenfalls entsprechend der im Dienstplan ausgewiesenen Zeiten zur Arbeitsleistung bereitgehalten, indem er sich zu dieser Zeit am Arbeitsort aufgrund des Dienstplans eingefunden hat. Ob er tatsächlich beschäftigt wurde, mithin konkrete Arbeitsanweisungen an ihn ergangen sind, ist insofern nach vorstehendem Maßstab

...

2 Ca 1538/17

- 8 -

für die Vergütungspflicht nicht erheblich, da es der Beklagten oblegen hätte, Arbeitsleistungen zuzuweisen (so auch Hess. LAG, Urt. v. 30.06.2011 – 14 Sa 29/11). Daher musste die Kammer auch nicht aufklären, ob in der Viertelstunde vor und nach dem regulären Dienst tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht worden sind wie zum Beispiel Kontrollen oder Desinfektion von Dienstkleidung.

cc) Soweit es sich um Überstundenvergütung handelt, hat der Kläger zudem die arbeitgeberseitige Veranlassung hinreichend dargetan.

Die Überstunden waren nach dem zu beurteilenden Sachverhalt arbeitgeberseitig angeordnet, jedenfalls aber geduldet.

(1) Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat (BAG, Urt. v. 10.04.2013 – 5 AZR 122/12).

Hier ergibt sich die Anordnung nach Ansicht der erkennenden Kammer aus dem unstreitigen Umstand, dass die hier geltend gemachte Arbeitszeit hinsichtlich der Anfangs- und Endzeiten aus dem von dem Inhaber der Beklagten erstellten Dienstplan entstammt und mit den Zeiten gemäß Dienstplan übereinstimmt. Mit der Erstellung eines Dienstplans übt der Arbeitgeber sein Weisungsrecht aus, indem er hinsichtlich Zeit und Ort die Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung konkretisiert. Dieser enthielt unstreitig auch eine Viertelstunde vor und nach dem regulären Dienstbeginn als dienstplanmäßige Arbeitszeit. Dieser Dienstplan ist gemäß Nr. III c) der Dienstanweisung – zusammen mit den vom Arbeitnehmer eingereichten Stundenlisten – auch Grundlage der Vergütungsberechnung. Insofern ergibt sich nach Auffassung der Kammer aus der Dienstplangestaltung auch die Anweisung, zu den in ihm genannten Zeiten Arbeitsleistungen zu erbringen.

Soweit die Beklagte behauptet, sie habe in den Dienstplan die Viertelstunde vor und nach dem regulären Dienst nur hineingeschrieben, um einem in der Zeiterfassung automatisierten Pausenabzug Rechnung zu tragen und dies dem Kläger auch mitgeteilt, kann sie hiermit nicht gehört werden. Denn sie hat für diesen streitigen

...

2 Ca 1538/17

- 9 -

Vortrag keinen Beweis angeboten, da sie weder die angekündigten schriftlichen Aussagen ihrer Mitarbeiter beigebracht noch konkrete Zeugen benannt hat.

Zudem widerspräche ein solches Vorgehen der in § 16 des Arbeitsvertrags enthaltenen Schriftformklausel, wonach Änderungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen. Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich schon dem äußeren Anschein nach um eine Allgemeine Geschäftsbedingung, dem keine der Parteien entgegengetreten ist (vgl. BAG Urteil v. 24.08.2016 – 5 AZR 703/15). An dieser Stelle ist unerheblich, ob diese Klausel wirksam ist, da sich die Beklagte als Klauselverwender jedenfalls nicht auf eine Unwirksamkeit berufen könnte (ErfK/Preis, BGB, §§ 305-310 Rn. 96 m.w.N. aus der Rspr.).

Nach der Nr. III c) der Dienstanweisung vom 27.02.2012, die gem. § 7 des Arbeitsvertrags wesentlicher Bestandteil des Arbeitsvertrags geworden ist, erfolgt die Abrechnung auf Basis des Online-Plans und der unterschriebenen Dienstpläne. Diese Vereinbarung konnte damit aufgrund der Schriftformklausel durch eine mündliche Änderung, nach der die im Dienstplan hinterlegten Zeiten bezogen auf die Viertelstunde vor und nach der regulären Besetztzeit nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören sollen, nicht wirksam abgeändert werden, ganz abgesehen davon, dass es sich bei dem Vortrag, dies sei dem Kläger mitgeteilt worden, um die Behauptung einer einseitigen Anweisung handelt, die mithin keine Vereinbarung darstellt und die insofern ohnehin die vertraglichen Regelungen ohnehin nicht abändern kann.

Insofern kommt es entscheidungserheblich darauf gar nicht an, dass dieser Einwand für die Kammer auch inhaltlich nicht nachvollziehbar ist. Denn selbst wenn die Zeiterfassung pauschal die Pausenzeiten abzieht, ist nicht ersichtlich, warum deswegen die Arbeitszeiten in den Dienstplänen abgeändert werden. Vielmehr kann wenn überhaupt allein durch eine „Ausweitung“ der Arbeitszeit in der Zeiterfassung diesem Abzug Rechnung getragen werden.

(2) Jedenfalls wurde die Überstundenleistung aber geduldet. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin

...

2 Ca 1538/17

- 10 -

zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt (BAG, Urt. v. 10.04.2013 – 5 AZR 122/12 unter Bezugnahme auf BAG 6. Mai 1981 - 5 ..AZR 73/79 - zu II 2 der Gründe; vgl. auch - zu § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG - BAG 27. November 1990 - 1 ABR 77/89 -; 24. April 2007 - 1 ABR 47/06 - BAGE 122, 127).

Unstreitig und ausweislich der von der Beklagten beigebrachten Stundenaufstellungen hat der Kläger hier stets seine Stundenzettel auf der Basis der Dienstpläne bei der Beklagten zum Zwecke der Vergütungsberechnung eingereicht. Hinsichtlich der Zeiten sind diese Aufstellungen nicht moniert worden; teilweise hat die Beklagte diese bis ins Jahr 2015 sogar formell als sachlich richtig abgezeichnet. Insofern ergibt sich aus der widerspruchsslosen Entgegennahme der Aufstellungen ohne Hinweis darauf, die Arbeitszeit zu reduzieren zumindest eine Duldung der Überstundenleistung (so auch Hess. LAG, Urt. v. 09.03.2010 – 12 Sa 1577/08) Denn es war zumindest bei der Beklagten bekannt, in welchem Umfang der Kläger tätig geworden ist. Trotzdem ist die Beklagte unstreitig nicht eingeschritten, sondern hat Arbeitsleistung in dem vom Kläger dargelegten Umfang entgegengenommen.

dd) Die Beklagte war nicht befugt, Pausenzeiten abzuziehen.

Zwar sieht § 4 ArbZG vor, dass die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen ist. Da Pausen keine Arbeit sind, sondern eine Unterbrechung der Arbeit (§ 4 Satz 1 ArbZG), zählen sie nicht zur Arbeitszeit, § 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG (BAG, Urt. v. 25.02.2015 – 1 AZR 642/13 unter Bezugnahme auf BAG 18. November 2009 - 5 AZR 774/08 - Rn. 13) und müssen nicht nach § 611 Abs. 1 BGB vergütet werden (BAG, Urt. v. 25.02.2015 – 1 AZR 642/13 unter Bezugnahme auf BAG 20. April 2011 - 5 AZR 200/10 - Rn. 21 mwN, BAGE 137, 366).

Vorliegend hat der Kläger aber keine Ruhepausen im Sinne der Vorschrift eingelegt, so dass eine Vergütungspflicht besteht (ArbG Aachen, Urt. v. 18.05.2016 – 1 Ca 4379/15; vgl. auch LAG Köln, Urt. v. 16.02.2017 – 7 Sa 577/16).

...

2 Ca 1538/17

- 11 -

Es ist vorliegend unstreitig, dass der sich Kläger zumindest während der Tätigkeit in dem mobilen Einsatzwagen stets für einen etwaigen Einsatz bereithalten musste. Damit konnte er nach obiger Definition aber gerade keine Ruhepausen im Sinne von § 4 ArbZG einlegen und insofern kann ein pauschaler Abzug von Pausenzeiten nicht erfolgen.

Soweit die Beklagte behauptet, während des Dienstes in Olfen seien ausreichend planbare Pausen möglich gewesen, kann sie hiermit nicht gehört werden. Denn der Kläger hat dargetan, warum er auch bei Diensten in der Zentrale in Olfen keine Pausen nehmen konnte. Insofern hätte es der Beklagten oblegen, im Einzelnen darzulegen, dass es zu von ihr angeordneten Unterbrechungen der Arbeitszeit gekommen ist und dass es sich hierbei um Erholungspausen i.S.d. § 4 ArbZG handelte. Denn bei dem Einwand, es seien Pausen gewährt worden, handelt es sich um einen Ausschluss des Lohnanspruchs des Arbeitnehmers, da dieser wegen der rechtmäßig angeordneten Pause gem. § 297 BGB außerstande ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen und damit einen Vergütungsanspruch zu begründen (ArbG Aachen, Urt. v. 18.05.2016 – 1 Ca 4379/15). Diesen Vortrag hat die Beklagte aber nicht geleistet.

ee) Auch kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg darauf berufen, die über 8 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten seien aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelungen als Bereitschaftszeit gem. Stufe D nur faktorisiert zu vergüten.

Unabhängig davon, dass hier nicht substantiiert dargetan worden ist, warum hier eine Arbeitsbereitschaft der Stufe D vorliegen soll, ergibt sich ein Anspruch des Klägers auf Vergütung als Normalarbeitszeit jedenfalls auch aus den Grundsätzen der betrieblichen Übung. Hierunter ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden (ErfK/Preis, BGB, § 611 Rn. 220a unter Bezugnahme auf BAG 14.09.2011, NZA 2012, 81).

Vorliegend wurde unstreitig während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses des Klägers stets die Arbeitszeit vollumfänglich als Arbeitszeit bewertet und nicht faktorisiert, so wie es die Regelungen im schriftlichen

...

2 Ca 1538/17

- 12 -

Arbeitsvertrag vorsehen. So ist nach dem Vortrag der Beklagten nicht nur mit dem Kläger, sondern auch mit den anderen Mitarbeitern verfahren worden.

Insofern ist hier eine entsprechende Vertragsänderung erfolgt; die Zahlung stellt das Angebot dar und der Zugang der Annahmeerklärung des Klägers war entbehrlich gem. § 151 BGB.

Diese Vertragsänderung scheitert auch nicht an der Schriftformklausel im Arbeitsvertrag. Denn diese ist gem. § 307 BGB unwirksam.

Die Wirksamkeit von Schriftformklauseln hängt von der Ausgestaltung und dem Anwendungsbereich der konkreten Klausel ab. Unwirksam ist eine Schriftformklausel, wenn sie dazu dient, nach Vertragsschluss getroffene Individualvereinbarungen zu unterlaufen, indem sie beim anderen Vertragsteil den Eindruck erweckt, eine mündliche Abrede sei entgegen § 305b BGB unwirksam (BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07 unter Bezugnahme auf BGH 15. Februar 1995 - VIII ZR 93/94 - NJW 1995, 1488, zu II 2 a der Gründe). Solche Klauseln sind geeignet, den Vertragspartner von der Durchsetzung der ihm zustehenden Rechte abzuhalten (BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07 unter Bezugnahme auf BGH 15. Mai 1991 - VIII ZR 38/90 - NJW 1991, 1750, zu II 2 b bb der Gründe; Hromadka DB 2004, 1261, 1264). Die Bedeutung der Schriftformklausel liegt in einer stets unzutreffenden Belehrung über die Rechtslage. Diese Irreführung des Vertragspartners benachteiligt ihn unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Der Arbeitnehmer wird davon abgehalten, sich auf die Rechte zu berufen, die ihm auf Grund einer wirksamen mündlichen Vereinbarung zustehen (BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07 unter Bezugnahme auf BGH 27. September 2000 - VIII ZR 155/99 - BGHZ 145, 203, zu I 1 der Gründe). (BAG, Urteil vom 20. Mai 2008 – 9 AZR 382/07 –, BAGE 126, 364-374, Rn. 39)

Da die Klausel auch ausdrückliche mündliche Abreden erfasst, täuscht sie über die Rechtslage und ist daher insgesamt unwirksam (BAG, Urt. v. 20.05.2008 – 9 AZR 382/07).

ff) Die Forderungen sind auch nicht verjährt. Gemäß § 195 BGB beträgt die maßgebliche regelmäßige Verjährungsfrist 3 Jahre. Sie beginnt mit dem Schluss des

...

2 Ca 1538/17

- 13 -

Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Damit war für die Ansprüche aus dem Jahr 2014 Verjährungsbeginn am 02.01.2015. Die unter dem 30.11.2017 der Beklagten zugestellte Klage erfolgte damit noch vor Ablauf der Verjährungsfrist am 02.01.2018.

b) Der Zinsanspruch folgt aus §§ 280 I, II, 286 I 1 BGB

2. Der Kläger kann die Zahlung von weiteren 40 EUR gem. § 288 V BGB verlangen.

Die Beklagte war mit einer Geldforderung im Verzug, s. unter I. 1.

Dem Anspruch steht insbesondere nicht § 288 V 3 BGB entgegen, der eine Anrechnungsregelung auf einen geschuldeten Schadensersatz enthält, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Denn dieser Vorschrift kommt aufgrund des Fehlens eines außergerichtlichen Kostenerstattungsanspruches für Rechtsverfolgungskosten im Arbeitsrecht bei Entgeltforderungen keine Bedeutung zu (LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16; LAG Köln, Urt. v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16).

Der Anwendbarkeit dieser Vorschrift steht auch eine analoge Anwendung des § 12a ArbGG nicht entgegen, da bereits die Voraussetzungen einer Analogie nicht gegeben sind. So ist eine planwidrige Regelungslücke nicht gegeben. Denn die Ausgestaltung der gesetzlichen Neuregelung des § 288 V BGB ist nach Ansicht der Kammer eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers, so dass von vornherein die Annahme einer planwidrigen Regelungslücke ausgeschlossen ist (hierzu LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 13.10.2016 – 3 Sa 34/16; LAG Köln, Urt. v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16).

So spricht insbesondere auch der Wortlaut für eine Anwendung auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche. Eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht sieht

...

2 Ca 1538/17

- 14 -

der Wortlaut der Vorschrift in keiner Weise vor (hierzu LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16).

Darüber hinaus dient diese Vorschrift der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Zahlungsverzugs im Geschäftsverkehr. Der deutsche Gesetzgeber hat mit dieser Norm die Vorgaben der Richtlinie bewusst übererfüllt. Hieraus lässt sich schließen, dass ihr Anwendungsbereich auch im Arbeitsrecht eröffnet ist (so auch LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16).

Ferner erscheint es nicht überzeugend, wenn ein Arbeitnehmer bei verspäteter oder unvollständiger Zahlung des Arbeitsentgeltes zwar den gesetzlichen Verzugszins nach § 288 I BGB und unter Umständen den weitergehenden Verzugsschaden nach § 288 IV BGB geltend machen könnte, ihm jedoch der neue Pauschalschadensersatz nach § 288 Abs. V 1 BGB verwehrt bliebe. Denn diese Neuregelung knüpft systematisch gerade an die vorherigen Absätze des § 288 Abs. 5 und den gesetzlichen Verzugszins an (LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 13.10.2016 – 3 Sa 34/16; LAG Köln, Urt. v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16).

II.

Die Kostenentscheidung findet ihre Grundlage in § 46 II ArbGG, § 91 I 1 ZPO.

III.

Der gemäß § 61 ArbGG im Urteil festzusetzende Wert des Streitgegenstands gründet sich auf § 46 II ArbGG, §§ 3 ff. ZPO. Dabei hat die Kammer den Nennbetrag der Zahlungsforderung zugrunde gelegt.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

...

2 Ca 1538/17

- 15 -

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 elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite www.justiz.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 Nummer 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.**

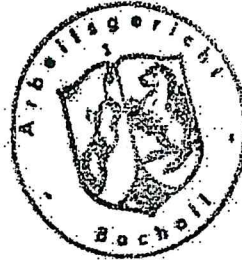
...

2 Ca 1538/17

- 16 -

Dr. Hilje

Beglaubigt.
Bocholt, den 11.06.2018
Hütter, Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Dieses Schriftstück wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO.