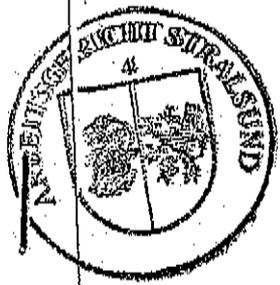


Ausfertigung



ARBEITSGERICHT STRALSUND

+EB

Aktenzeichen:
1 Ca 104/17



	Mandant z.K. Rücksprache	Mandant z.K.	
z.d.A.	03. JULI 2018		WV
Erlедigt	Fristen + Termine	Bearbeitet	
<i>ad</i>			

Verkündet am: 08.05.2018

Haack, Justizangestellte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

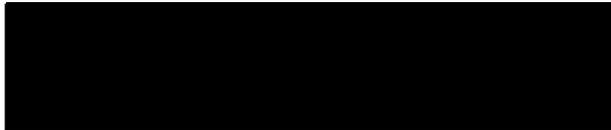
In dem Rechtsstreit



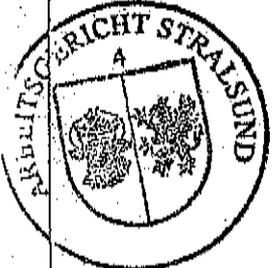
Proz.-Bev.:
DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Stralsund
handelnd durch ihre Rechtssekretäre Daniel Schuch u.a.,
Alter Markt 3-4, 18439 Stralsund

- Kläger -

gegen



- Beklagter -



hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Stralsund auf die mündliche Verhandlung vom

8. Mai 2018

durch den Direktor des Arbeitsgerichts Rückert als Vorsitzenden
sowie die ehrenamtliche Richterin Frau Dietrich
und den ehrenamtlichen Richter Herr Schmarbeck

für Recht erkannt:

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.120,50 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.03.2017 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 40,00 € netto Schadensersatz gem. § 288 Abs. 5 BGB zu zahlen.
3. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.793,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23.05.2017 zu zahlen.
4. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.
5. Der Streitwert wird auf 6.953,50 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Vergütungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der Kläger stand im Zeitraum vom 08.06.2009 bis zum 30.04.2017 in einem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten als Schweißer/Vorrichter bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden und einem Bruttostundenlohn von 11,00 €. Der Beklagte beschäftigt sich mit der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, der Kläger war bei diesem als „Leih“-Arbeitnehmer eingesetzt.

In dem Arbeitsvertrag vom 04.06.2009, wegen dessen Wortlauts und Inhalts auf Bl. 6-11 d. A. Bezug genommen wird, vereinbarten die Parteien u.a.

§ 3

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Montag-Freitag als Berechnungsgrundlage.

(5) Weiter vereinbaren die Parteien die Führung eines Arbeitskontos, dessen Ausgestaltung in einer gesonderten Vereinbarung festgeschrieben wird.

§ 5

Vergütung

(1) ... Die Zahlung erfolgt bargeldlos zum 10. des Folgemonats durch Überweisung auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto.

§ 13

Ausschlussklausel

Eventuelle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen binnen einer Frist von einem Monat ab Fälligkeit schriftlich und erforderlichenfalls binnen einer Frist von einem weiteren Monat gerichtlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

§ 14

Schlussbestimmungen

(1) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die Beteiligten sind in diesem Fall verpflichtet, anstelle der unwirksamen Bestimmungen eine neue Vereinbarung zu treffen, die der unwirksamen Bestimmung in rechtlich zulässiger Weise wirtschaftlich möglichst nahe kommt.

(2) Änderungen dieser Vereinbarung sowie aufgrund dieser Vereinbarung evtl. anzugebende Erklärung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform, soweit im Einzelfall keine weitergehenden Formerfordernisse bestehen. Das gleiche gilt von einer Vereinbarung, die das Schriftformerfordernis im Einzelfall oder generell außer Kraft setzt.

Ebenfalls unter Datum vom 04.06.2009 trafen die Parteien mit Wirkung ab dem 08.06.2009 eine Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos, wegen deren Wortlauts und Inhalts auf Bl. 12 d. A. Bezug genommen wird.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies die letzte Entgeltabrechnung des Klägers für den Monat April 2017, wegen deren Wortlauts und Inhalts auf Bl. 86 d. A. Bezug genommen wird, ein negatives Stundensaldo von 163,00 Stunden entsprechend einem Bruttobetrag von 1.793,00 € aus, den der Beklagte nicht zur Auszahlung brachte und den der Kläger mit dem Antrag zu 3. seiner am 10.04.2017 eingegangenen und mit Schriftsatz vom 17.05.2017, eingegangen beim Arbeitsgericht am 19.05.2017 erweiterten Klage geltend macht.

Darüber hinaus verlangt der Kläger mit seinem Klageantrag zu 1 eine Vergütung in Höhe von 465,5 Stunden zu jeweils 11,00 € brutto entsprechend 5.120,50 €, da der Beklagte dem Kläger, ausgehend von einer 40-Stundenwoche, für den Gesamtzeitraum des Arbeitsverhältnisses über die in der Abrechnung für den Monat April 2017 hinausgehenden Stunden 467,00 Stunden nicht vergütete, von denen der Kläger indes 1,5 Stunden nicht geltend macht.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe gegen den Beklagten einen Zahlungsanspruch in der genannten Höhe. Das zwischen den Parteien vereinbarte Arbeitszeitkonto sei als allgemeine Geschäftsbedingung zu klassifizieren und wegen eines Mangels an Transparenz und wegen Unklarheit insgesamt unwirksam. So fehle es etwa an einer Definition von „Fehlzeiten“ und „Garantiezeiten“.

Hierzu trägt der Kläger im Einzelnen vor, die genannten Stunden stellten keine Fehlzeiten dar, die der Beklagte aus der Vergütung des Klägers herauszunehmen berechtigt wäre. Vielmehr handele es sich hierbei um Zeiten, in denen der Beklagte dem Kläger mangels Aufträgen nicht habe beschäftigen können. Der Kläger sei auch durch Ableistung erheblicher Überstunden nicht in die Lage versetzt worden, den Minusbestand erheblich auszugleichen. Wenn auch unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglich getroffenen Vereinbarung von 40 Stunden je Woche eine Arbeitsleistung von 8,0 Stunden täglich geschuldet sei, die für Feiertage, Krankheitstage und Tage des Annahmeverzugs anzusetzen sei, so sei gleichwohl der vom Kläger verfolgte Anspruch anhand einer monatsweisen Berechnung erfolgt. Eine Verrechnung von Plus- und Minusstunden über die jeweiligen Monatsgrenzen hinaus sei wegen der Unwirksamkeit der Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto unwirksam.

Soweit der Beklagte vorträgt, die – zwischen den Parteien insoweit unstreitigen – Minusstunden des Klägers, die im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses angefallen sind, seien durch diesen selbst verursacht worden, sei dies nicht zutreffend. Vielmehr seien die Minusstunden, die der Kläger im Rahmen des vorliegenden Verfahrens geltend mache, allein solche, die betrieblich veranlasst worden seien. Derartige Zeiten unterfielen dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers und könnten nicht zu einer Verminderung des Vergütungsanspruchs des Klägers führen. Darüber hinaus seien entgegen der Ansicht des Beklagten die Vergütungsansprüche des Klägers auch nicht teilweise verjährt. Gemäß der zwischen den Parteien getroffenen arbeitsvertraglichen Vereinbarung hätte die Abrechnung der Vergütungsansprüche des Klägers aus dem Monat Dezember 2013 zum 10.01.2014 erfolgen müssen, die 3-jährige Verjährungsfrist sei damit gewahrt worden.

Der Kläger beantragt,

1. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.120,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.03.2017 zu zahlen.
2. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 40,00 EUR netto pauschalen Schadensersatz zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.793,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen

Der Beklagte vertritt die Auffassung, dem Kläger stehe der geltend gemachte Zahlungsanspruch nicht zu. Insbesondere meint der Beklagte, die Parteien hätten ein wirksames Arbeitszeitkonto vereinbart. Auf dieser Grundlage hätten sich Minusstunden ergeben, die nicht betrieblich veranlasst gewesen seien, sondern deshalb entstanden seien, weil der Kläger von der ihm eingeräumten Möglichkeit zum Ausgleich des negativen Arbeitszeitkontos keinen Gebrauch habe machen wollen. Die Zeiten, die in der vom Kläger vorgeleg-

ten Tabelle als „KB keine Beschäftigung“ bezeichnet worden seien, stellten in Abstimmung zwischen den Parteien genommene Freizeit zu Lasten des Arbeitszeitkontos dar. Darüber hinaus habe es im Betrieb des Beklagten seit 1994 zum Jahreswechsel Betriebsferien gegeben, die die Arbeitnehmer wahlweise als Urlaub oder als Freizeitausgleich hätten nehmen können und die deshalb auf das Arbeitszeitkonto des Klägers anzurechnen seien.

Der Beklagte erhebt darüber hinaus die Einrede der Verjährung hinsichtlich des vom Kläger als „Startsaldo“ bezeichneten Guthabens von 92 Plusstunden. Da diese vor dem Monat Januar 2014 entstanden seien, seien sie mit Ablauf des 31.12.2016 verjährt gewesen. Im Übrigen habe der Kläger die Möglichkeit gehabt, das Arbeitszeitkonto zum Ende des Arbeitsverhältnisses mit den vorhandenen Minusstunden abzubauen, doch sei er nicht bereit gewesen, zu diesem Zeitpunkt eine entsprechende auswärtige Montagetätigkeit durchzuführen.

Wegen des Sach- und Streitstandes im Übrigen wird Bezug auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen genommen, insbesondere hinsichtlich der Zusammensetzung der klägerischen Forderung auf die Aufstellung des Klägers in seinem Schriftsatz vom 07.08.2017 (Bl. 51-80 d. A.) sowie auf die „Übersicht über die geleisteten Arbeitsstunden vom 01.01.2015-31.12.2015“ (Bl. 167-169 d. A.).

Entscheidungsgründe

Der Klage war stattzugeben, denn sie ist begründet. Dem Kläger steht der gegenüber dem Beklagten geltend gemachte Zahlungsanspruch in voller Höhe zu.

Dabei beruht die Entscheidung, kurz zusammengefasst (§ 313 Abs. 3 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG), auf den folgenden Erwägungen:

I.

Der Kläger hat gegenüber dem Beklagten einen Anspruch auf Zahlung von 5.120,50 € brutto für 465,50 Stunden; da der Kläger anstelle aufgelaufener 467,00 Stunden lediglich 465,50 Stunden verlangt, ist nur über diesen Betrag, der in seiner Zusammensetzung und

Höhe insoweit zwischen den Parteien unstreitig und deshalb der gerichtlichen Entscheidung zugrunde zu legen ist, zu entscheiden.

Die vom Kläger geltend gemachten 465,50 Stunden, die – insoweit zwischen den Parteien unstreitig – als Minuszeiten im Verlaufe des Arbeitsverhältnisses angefallen sind, sind dem Kläger zu vergüten.

Es steht dem Beklagten nicht an, diese Zeiten infolge des zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitszeitkontos oder aus anderen Gründen aus der Vergütungsrechnung des Klägers herauszunehmen. Die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto ist, worauf der Beklagte, in der Güte- wie auch der Kammerverhandlung hingewiesen worden ist, unwirksam. Dies war dem Beklagten hinlänglich bekannt, da es bereits entsprechende Urteile des Arbeitsgerichts Stralsund (18.03.2015, 3 Ca 209/14) sowie LAG Mecklenburg-Vorpommern (13.10.2015, 2 Sa 113/15) gibt, in denen festgestellt wurde, dass und aus welchen Gründen das dort vom Beklagten verwendete Arbeitszeitkonto, das insoweit auf einer inhaltsgleichen Vertragsformulierung beruht wie das vorliegende, unwirksam ist.

So hat das Arbeitsgericht in der genannten Entscheidung wie folgt festgestellt:

„1.

...

b)

Zum Anderen sind die Vereinbarungen über das Führen eines Arbeitszeitkontos unwirksam.

aa)

Aufgrund der Vereinbarungen über das Führen eines Arbeitszeitkontos wollte der Beklagte offenbar das unternehmerische Risiko, den Arbeitnehmer beschäftigen zu können, auf den Kläger abwälzen. Denn er hat während der Beschäftigungszeiträume durchgängig die Vergütungen auf der Grundlage der monatlich arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsstunden gezahlt und will diese als Lohnvorschüsse behandelt wissen. Dies ist nicht zulässig. Wenn der Beklagte keine Arbeit zuweisen konnte, handelt es sich um sein unternehmerisches Risiko. Er war gemäß § 615 BGB zur Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung verpflichtet. Soweit es sich um Arbeitsstunden im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung gehandelt hat, kann der Anspruch des Klägers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Beklagten als Verleiher nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden (§ 11 Absatz 4 AÜG). Das Arbeitszeitkonto im Leiharbeitsverhältnis darf nicht dazu eingesetzt werden, § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG zu umgehen und das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeiter abzuwälzen (BAG, Urteil vom 16.04.2014 - 5 AZR 483/12 -; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.12.2014 - 15 Sa 982/14 -; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.02.2015 - 5 Sa 138/14 -).

bb)

Aber auch aus anderen Gründen sind die Zusatzvereinbarungen über das Führen eines Arbeitszeitkontos vom 14.06.2006 und 05.04.2013 unwirksam.

Die Regelungen sind gemäß § 307 BGB unwirksam.

Bei diesen Vereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen gemäß §§ 305 ff. BGB. Nach § 310 Absatz 3 Nr. 1 BGB gelten Allgemeine Geschäftsbedingungen als vom Unternehmer gestellt, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden. Der Kläger ist als Arbeitnehmer „Verbraucher“ iSd Vorschrift. Es genügt gemäß § 310 Absatz 3 Nr. 2 BGB, wenn die Allgemeinen Geschäftsbedingungen nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und der Arbeitnehmer auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Bei den Zusatzvereinbarungen handelt es sich ausweislich ihres äußeren Erscheinungsbildes um vorformulierte Allgemeine Geschäftsbedingungen, auf deren Inhalt der Kläger keinen Einfluss nehmen konnte.

Sie sind gemäß § 307 BGB unwirksam, da die zwischen den Parteien getroffenen Zusatzvereinbarungen nicht „klar und verständlich“ im Sinne des § 307 Absatz 1 BGB sind. So ist unklar und im Einzelnen unverständlich, welche Zeiten gemäß Ziffer 2 der getroffenen Vereinbarungen im Arbeitszeitkonto berücksichtigt werden sollen und welche nicht. Es ist nicht erkennbar, was der Beklagte mit „Garantiezeiten“ und „Fehlzeiten“ meint. Hinsichtlich der Fehlzeiten erfolgt keine Differenzierung, ob es sich um berechnete oder unberechnete Fehlzeiten handelt und ob diese aus Gründen in der Sphäre des Klägers oder des Beklagten vorliegen. Ebenso wenig ist erkennbar, was der Beklagte unter „Mehrarbeit“ versteht, nachdem sich in der Vereinbarung selbst die Definition befindet, wonach „Überstunden“ diejenigen Arbeitszeiten sind, die über die Regelarbeitszeit hinausgehen. Schließlich wird bei „Krankheitstagen“ nicht danach differenziert, ob dies solche sind, die innerhalb des Entgeltfortzahlungszeitraums liegen oder außerhalb. Auch ist nicht erkennbar, wie und unter welchen Umständen es zu einem „Freizeitenausgleich“ kommen soll (Arbeitsgericht Stralsund, Urteil vom 29.04.2014 - 1 Ca 524/12 -; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 19.02.2015 - 5 Sa 138/14 -).

c)
Des weiteren war es gar nicht möglich, dass sich das Arbeitszeitkonto des Klägers am 15.05.2014 im behaupteten negativen Bereich befand. Nach den eigenen Vereinbarungen des Beklagten war ein negativer Saldo des Arbeitszeitkontos gar nicht auf den Folgemonat übertragbar. In Ziffer 3 der Vereinbarungen ist geregelt, dass die regelmäßige Arbeitszeit „innerhalb eines Referenzzeitraum (Monat) zu erreichen“ ist. Unter Berücksichtigung des Umstandes, dass Unklarheiten zu Lasten des Verwenders gehen (§ 307 Absatz 1 Satz 2 BGB), ist davon auszugehen, dass Referenzzeitraum der jeweils aktuelle Monat ist (LAG Mecklenburg-Vorpommern, aaO.). Das bedeutet, das etwaige Minusstunden noch im jeweils aktuellen Monat hätten ausgeglichen werden müssen. Wenn dies nicht gelingt, ist dieses dem Risiko des Beklagten zuzurechnen. Ziffer 4 der Vereinbarungen spricht nur die Übertragung von Plusalden an, so dass davon auszugehen ist dass nur ein bestehendes Plussaldo auf den nächsten Referenzzeitraum übertragen werden kann, nicht ein Minussaldo. Auch Ziffer 5 beschäftigt sich nur mit Plusalden. Soweit Ziffer 6 der Vereinbarungen ein Minus anspricht, ist auch diese Regelung nicht geeignet, einen negativen saldo auf den jeweils folgenden Monat zu übertragen, da nur ein „Überstundensaldo im Minus“ angesprochen wird, weil zuviel Freizeitenausgleich gewährt wurde. Vom Saldo des Arbeitszeitkontos insgesamt ist nicht die Rede. Diesbezügliche Unklarheiten gehen zu Lasten des Beklagten (§ 307 Absatz 1 Satz 2 BGB) (LAG Mecklenburg-Vorpommern, aaO.).

...
Dieser Entscheidung des Arbeitsgerichts, die durch das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern in dem o.g. Urteil bestätigt worden ist, tritt das erkennende Gericht vorliegend ausdrücklich bei und erlaubt sich zur Vermeidung eines unnötigen Aufwandes für alle Seiten sowie eines überflüssigen Verbrauchs an gedrucktem Papier auf diese zu ver-

weisen. Es ist kaum anzunehmen, dass der Beklagte die Unwirksamkeit der von ihm verwandten Formulierung über das Arbeitszeitkonto endlich einsehen würde, würde diese vorliegend nochmals im Einzelnen dargelegt werden.

Entgegen der Ansicht des Beklagten ist dieser auch nicht berechtigt, vom Kläger nicht geleistete Stunden abzuziehen und nicht zu vergüten, da die Nichtleistung vom Kläger zu vertreten gewesen sei. Nachdem der Kläger vorgetragen hat, die Minusstunden seien deshalb aufgelaufen, da der Beklagte ihm keine Arbeit zugewiesen habe, wäre es Sache des Beklagten gewesen, im Einzelnen vorzutragen, wann er dem Kläger welche konkrete Arbeit für welche Zeiträume zugewiesen hat und wann der Kläger dies wodurch in welcher Weise abgelehnt habe. Dies hat der Beklagte nicht vermocht. Insoweit ist auch unerheblich, wenn der Beklagte vorträgt, in seinem Betrieb gebe es seit Jahren zu Weihnachten Betriebsurlaub, der entweder durch Urlaub oder durch Entnahme von Stunden aus dem Arbeitszeitkonto durch die Arbeitnehmer zu gewährleisten sei. Wenn der Beklagte vorträgt, der Kläger habe deshalb Minusstunden aufzuweisen, da er keinen Urlaub mehr gehabt habe, so ist dies Sache des Beklagten und kann nicht zum Nachteil des Klägers gehen. Stunden aus dem Arbeitszeitkonto waren durch den Kläger bereits deshalb nicht zu verwenden, weil es zwischen den Parteien wie dargelegt keine wirksame Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto gibt; Minusstunden sind aus dem selben Grunde nicht aufgelaufen.

Entgegen der Ansicht des Beklagten sind auch die Ansprüche des Klägers aus dem Jahr 2013 nicht verjährt. Wohl unterfallen arbeitsrechtliche Vergütungsansprüche regelmäßig der in § 195 BGB statuierten regelmäßigen Verjährungsfrist von 3 Jahren. Gleichwohl war Fristbeginn der Verjährung angesichts des Umstandes, dass die Parteien in § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages eine Fälligkeit für den 10. des jeweiligen Folgemonats vereinbart haben, Verjährungsbeginn nicht im Jahre 2013, sondern im Jahr 2014; diese Frist hat der Kläger mit seiner im Jahre 2017 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage gewahrt. Die arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen sind hingegen nicht anzuwenden, da diese unzulässig kurz, mithin unwirksam sind.

II.

Entsprechendes gilt für die vom Kläger mit seinem Antrag zu 3 verlangten 1.793,00 €, die aus dem Umstand resultieren, dass der Beklagte mit der Schlussabrechnung für April

2017 163 Minusstunden mit einem Bruttostundenlohn von 11,00 € abgezogen hat und die bezüglich ihrer rechnerischen Höhe ebenfalls zwischen den Parteien unstreitig sind. Auch hier war der Beklagte nicht berechtigt, diese Stunden aus der Vergütungszahlung des Klägers herauszunehmen, da wie dargelegt ein wirksames Arbeitszeitkonto zwischen den Parteien nicht vereinbart wurde und auf der anderen Seite der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte auch hier nicht substantiiert und im Einzelnen vorgetragen hat, wann er dem Kläger die Möglichkeit eingeräumt hätte, vertraglich geschuldete Tätigkeiten auszuüben, um eine Entstehen eines negativen Saldos zu vermeiden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer insoweit anschließt (Urteil vom 13.12.2000, 5 AZR 334/99) handelt es sich bei einem negativen Zeitguthaben um einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers, den dieser mit Vergütungsansprüchen erst verrechnen darf, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden kann, ob und in welchem Umfang das negative Guthaben entsteht. Dass vorliegend der Kläger die Möglichkeit hierzu gehabt hätte, hat der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Beklagte nicht substantiiert dargetan. Im Übrigen fehlt es bereits an der Voraussetzung eines wirksamen Arbeitszeitkontos, s.o.

III.

Der Anspruch auf Zahlung von 40,00 € netto Schadensersatz ergibt sich aus der Nichterfüllung der Vergütungsansprüche des Klägers gem. § 288 Abs. 5 BGB durch den Beklagten.

IV.

Der geltend gemachte Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 1, 288 Abs. 1, der Beklagte befindet sich seit den im Tenor genannten Terminen im Verzug mit der Zahlungsverpflichtung.

V.

Die Entscheidung über die Kosten folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i. V. m. § 46 Abs. 2 ArbGG, der Beklagte hat als in vollem Umfang unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.