Arbeitsgericht Gießen

Az.: 1 Ca 220/16

Verkündet am:
7. April 2017

gez. [redacted]
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Marc Nemitz, [redacted] Kläger

Proz.-Bev.:
Rechtsanwalt [redacted]

Geschäftszeichen
- A52/16/ -

gegen

f[redacted]**vertr. d. d. 1. Vorsitzenden** [redacted] **und die weiteren Vorstandsmitglieder** [redacted]**,** [redacted]**,** [redacted] **und** [redacted]**,** [redacted]**,** [redacted] **Marburg** Beklagter

Proz.-Bev.:
Rechtsanwälte [redacted]

Geschäftszeichen

hat das Arbeitsgericht Gießen, Kammer 1,
auf die mündliche Verhandlung vom 03. März 2017

durch die Direktorin des Arbeitsgerichts [redacted]
und den ehrenamtlichen [redacted]
und die ehrenamtliche Richter [redacted]

für Recht erkannt:

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.978,36 Euro (i. W.: Eintausendneunhundertachtundsiebzig 36/100 Euro) brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2014 zu zahlen.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.220,52 Euro (i. W.: Eintausendzweihundertzwanzig 52/100 Euro) brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2015 zu zahlen.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.549,99 Euro (i. W.: Eintausendfünfhundertneunundvierzig 99/100 Euro) brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2016 zu zahlen.

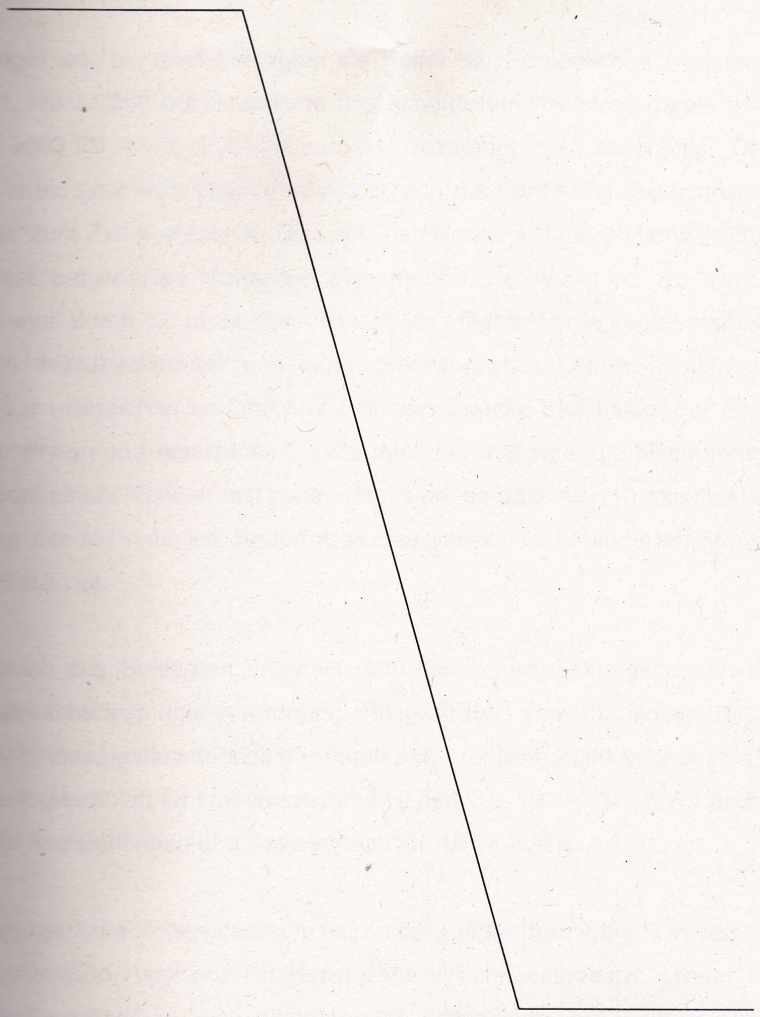
Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1.251,38 Euro (i. W.: Eintausendzweihunderteinundfünfzig 38/100 Euro) brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2017 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Von den Kosten des Rechtsstreits haben der Kläger 22 % und der Beklagte 78 % zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 7.739,00 Euro festgesetzt.

Die Berufung wird nicht zugelassen. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes bleibt davon unberührt.



Tatbestand

Die Parteien streiten um Vergütung für geleistete Bereitschaftsdienste, Nachtzuschläge und Differenzvergütungsansprüche zur gezahlten Jahressonderzahlung für die Kalenderjahre 2013 bis Juli 2016.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Helfer der Persönlichen Assistenz seit dem 01. März 2000 auf Grundlage des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 02. Januar 2000 (Bl. 4 – 5 d. A.) bis zum 31. Dezember 2016 beschäftigt. Der Beklagte ist ein gemeinnütziger Verein, der sich die Förderung der Inklusion Behinderter zum Ziel gesetzt hat. Dies soll insbesondere dadurch verwirklicht werden, dass behinderten Menschen eine persönliche Assistenz zur Verfügung gestellt wird, durch die diese dann soweit wie möglich in die Lage versetzt werden, ein selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Leben in allen gesellschaftlichen Bereichen zu führen. Zu diesem Zwecke beschäftigt der Beklagte „Assistentinnen und Assistenten" – wie auch den Kläger -, die allein oder in einem Team einem Kunden fest zugeordnet sind, so dass eine Kontinuität bei der Erfüllung der individuellen Bedürfnisse des jeweiligen behinderten Menschen gewährleistet ist.

Der Betrieb des Beklagten unterfällt dem sachlichen Geltungsbereich der 2. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) vom 27. November 2014. Darüber hinaus bestimmte sich der Inhalt des Arbeitsverhältnisses der Parteien nach dem „Merkblatt für Helferinnen und Helfer" (Bl. 191 – 196 d. A.) und „Leitfaden für Assistentinnen und Assistenten" (Bl. 197 – 200 d. A.).

Im streitgegenständlichen Zeitraum wurde der Kläger durchgängig in dem Team der persönlichen Assistenz für Herrn [redacted] eingesetzt. Dieser erhielt durch den zuständigen Leistungsträger 16 Leistungsstunden bewilligt. Der Einsatz des Klägers erfolgte bei Herrn [redacted] in 24-Stunden-Diensten, regelmäßig

von 18:00 Uhr bis 18:00 Uhr bei durchschnittlich 4 Arbeitseinsätzen im Monat. Der Beklagte vergütete die Einsätze des Klägers mit einem Äquivalent von 16 Arbeitsstunden, die sich wie folgt zusammensetzten:

18:00 Uhr – 24:00 Uhr	volle Anrechnung	= 6 Stunden
24:00 Uhr – 08:00 Uhr	Bereitschaftsdienst, 25 % von 8 Stunden	= 2 Stunden
08:00 Uhr – 18:00 Uhr	10 Stunden, abzgl. 2 Stunden Pause	= 8 Stunden

Eine explizite Pausenregelung/Anordnung gab es bei dem Beklagten bis August 2016 nicht.

Von Januar 2013 bis Februar 2014 zahlte der Beklagte dem Kläger einen Stundenlohn von 11,10 Euro, für den Zeitraum von März 2014 bis Juni 2015 einen Stundenlohn von 11,66 Euro und ab Januar 2016 12,00 Euro, jeweils nebst Zuschlägen gemäß des Merkblattes bzw. „Leitfadens für Assistentinnen und Assistenten". Auf die zur Akte gereichten monatlichen Gehaltsabrechnungen des Beklagten (Bl. 128 – 170 d. A.) wird Bezug genommen. Darüber hinaus gewährte der Beklagte dem Kläger eine Jahressondervergütung in Höhe von 5 % des Jahresbruttogehaltes, die mit dem Januargehalt des jeweiligen Folgejahres zur Auszahlung gelangte.

Der Kläger ist der Ansicht, die Abrechnungspraxis des Beklagten stehe nicht im Einklang mit seinen geleisteten Diensten. Insbesondere sei der Beklagte nicht berechtigt, Zeiten des Bereitschaftsdienstes unvergütet zu lassen und Pausen, die er nicht gemacht habe, abzuziehen. Jedenfalls sei der Beklagte ab dem 2. Kalenderhalbjahr 2015 verpflichtet, ihm den Mindestlohn gemäß der 2. PflegeArbbV unter Einschluss der Bereitschaftsdienstzeiten, mit Ausnahme des Kalendermonats Januar 2016 (für den die Berechnungsmodalitäten des Kalendermonats Januar 2015 zugrunde zu legen seien), zu zahlen. Insbesondere sei

eine Vergütung von Bereitschaftsdienstzeiten von lediglich 25 % des Stundenlohnes ab Juli 2015 nicht gerechtfertigt. Für eine entsprechende Handhabe fehle es an einer schriftlichen einzelvertraglichen Regelung im Sinne von § 2 der 2. PflegeArbbV.

Der Kläger ist ferner der Ansicht, der Beklagte sei verpflichtet, ihm einen Nachtarbeitszuschlag für die im Bereitschaftsdienst geleisteten Nachtarbeitsstunden in Höhe von 25% der vergütungspflichtigen Arbeitszeit zu zahlen und sei ihm, ausgehend von der sich so errechnenden höheren Jahresbruttovergütung, zur Zahlung einer 5 %igen Differenzlohnvergütung auf die Jahressonderzahlung verpflichtet.

Wegen der Zusammensetzung der begehrten Zahlungsansprüche im Einzelnen wird auf den Vortrag des Klägers in seinem Schriftsatz vom 30. Januar 2017 (Bl. 98 – 102 d. A.) und auf seine Berechnungsübersicht in Excel-Tabellen-Format (Bl. 105 – 126 d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger beantragt,

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 2.394,77 Euro brutto für Nachforderungen aus dem Jahr 2013 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2014 zu zahlen;

2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.546,32 Euro brutto für Nachforderungen aus dem Jahr 2014 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2015 zu zahlen;

3. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 2.042,58 Euro brutto für Nachforderungen aus dem Jahr 2015 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2016 zu zahlen;

4. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 1.755,33 Euro brutto für Nachforderungen aus dem Jahreszeitraum Januar bis Juli 2016 zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 02. Februar 2017 zu zahlen;

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Ansicht, er habe die dem Kläger zustehenden Vergütungsansprüche vollständig erfüllt. Insbesondere sei die 2. PflegeArbbV, insbesondere § 2 Abs. 3 anzuwenden, der den Beklagten zur Abrechnung von Bereitschaftsdienstzeiten mit 25 % als Arbeitszeit berechtige.

Außerdem habe der Kläger – auch wenn keine ausdrückliche Pausenregelung bestand – mehr als genug Zeit im Rahmen seiner Dienste gehabt, diese einzunehmen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die Klage ist aus dem im Tenor ersichtlichen Umfang begründet, im Übrigen unbegründet.

A. Kalenderjahr 2013

I. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf weitere Vergütung für den Zeitraum vom 01. Januar 2013 – 31. Dezember 2013 in Höhe von insgesamt Euro 1.884,15 brutto, gemäß § 611 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag.

1. Ausgehend von den zwischen den Parteien unstreitig definierten Schichtarbeitszeiträumen von 18:00 Uhr – 24:00 Uhr als voll zu vergütende Arbeitszeit, 24:00 Uhr bis 08:00 Uhr als Bereitschaftsdienst und von 08:00 Uhr bis 18:00 Uhr als Vollarbeitszeit hat der Beklagte zunächst pro vom Kläger geleisteter Dienste 2 Stunden Pause zu Unrecht abgezogen. Unstreitig hat der Beklagte eine derartige Pausenvorgabe bis August 2016 nicht gemacht, und der Kläger hat unwidersprochen dargetan, dass er aufgrund seiner Anwesenheitspflichten bei der zu betreuenden Person auch im Zeitfenster von 8:00 Uhr bis 18:00 Uhr keine Pausen in Anspruch nehmen konnte. Insoweit ist der Vortrag des Beklagten unbehelflich, der Kläger habe Pausen aufgrund der erheblichen „Ruhezeiten" in Anspruch nehmen können. Nach § 4 ArbZG sind – nicht zur Arbeitszeit zählende und nicht nach § 611 BGB zu vergütende – Pausen grundsätzlich im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann. Unstreitig musste der Kläger während der eingeteilten 24-Stunden-Dienste bei seinem Klienten anwesend sei, um bei Bedarf jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können.

Darüber hinaus ist der Beklagte verpflichtet, die Bereitschaftsstunden (8 Stunden pro Dienst) mit dem vom Kläger insoweit geltend gemachten Bereitschaftsstundenlohn in Höhe von 2,78 Euro pro Stunde zu vergüten.

Hinsichtlich der einzelnen 24-Stunden Dienste errechnet sich damit folgender Vergütungsanspruch des Klägers:

Für 16 Vollarbeitsstunden (jeweils 18:00 – 24:00 Uhr und 8:00 – 18:00 Uhr des Folgetages) multipliziert mit dem Stundenlohn von 11,20 Euro hat der Kläger einen Anspruch auf Euro 177,60. Für die geleisteten Bereitschaftsdienste des Klägers von 24:00 Uhr – 8:00 Uhr steht dem Kläger darüber hinaus der geltend gemachte Vergütungsanspruch in Höhe von 25 %, damit in Höhe von 22,20 Euro pro Dienst zu.
Exemplarisch verdeutlicht, errechnet sich damit für den Kläger für den Kalendermonat Januar 2013 nach den unstreitig geleisteten Diensten bzw. aufgrund zu leistender Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit am 07./08./01.2013 (§§ 3, 4 EFZG) ein monatlicher Vergütungsanspruch von zunächst 1.043,40 Euro brutto, für die der Beklagte lediglich Euro 932,40 (ohne Zuschläge) abgerechnet hat.

Aufgrund gleichbleibender Dienstverläufe in den nachfolgenden Kalendermonaten und in rechnerischer Höhe unstreitig gebliebener Forderungsaufstellung des Klägers nach Stunden kann er damit von dem Beklagten eine weitere Differenzvergütung für das Kalenderjahr 2013 bis einschließlich Dezember in Höhe von Euro 1.791,54 brutto verlangen.

2. Darüber hinaus hat der Kläger gegen den Beklagten für das Kalenderjahr 2013 einen Anspruch auf Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen pro Schichtdienst in Höhe von 5,76 Euro brutto (3 Stunden von 21:00 – 24:00 Uhr à 1,28 Euro = 3,84 Euro und 6 Stunden von 24:00 – 06:00 Uhr x 25 % geltend ge-

machter Bereitschaftsarbeitszeit = 1,5 Stunden x 1,28 Euro = 1,92 Euro), insgesamt damit in Höhe von 295,68 Euro brutto. Unter Berücksichtigung der insoweit von dem Kläger als unstreitig darauf anrechenbaren und von dem Beklagten gezahlten Zuschlägen in Höhe von Euro 203,07 brutto (Addition der in der Excel-Tabelle des Klägers als in der Spalte M gekennzeichneten bezahlten Nachtarbeitszuschläge) hat er einen Anspruch auf Zahlung weiterer Euro 92,61 brutto.

a. Es kann dahinstehen, ob der Kläger die gesetzlichen Voraussetzungen eines Nachtarbeitnehmers im Sinne der gesetzlichen Regelung der §§ 2, 6 ArbZG erfüllte und der Anspruch auf Zahlung des begehrten Nachtzuschlages daran zu messen wäre (was jedenfalls zu einem Ausschluss der Ansprüche für die Zeiten vor 23:00 Uhr eines Schichteinsatzes nach sich zöge, § 2 Abs. 3 ArbzG). Denn gemäß Ziffer 1) des „Merkblattes für Helferinnen und Helfer“ und des nachfolgenden „Leitfadens für Assistentinnen und Assistenten“ bei dem Beklagten gewährt dieser seinen Beschäftigten ab 21:00 Uhr Nachtzuschläge in Höhe von 1,28 Euro, was einem Zuschlag von 11,4 % auf den Bruttostundenlohn entspricht. Das Merkblatt, auf das im Arbeitsvertrag Bezug genommen wurde, hat die Qualität einer Gesamtzusage, ist damit Vertragsinhalt geworden, worauf auch der Kläger explizit und unwidersprochen hingewiesen hat.

b. Der Beklagte hat auf die zu vergütende Arbeitszeit einen Nachtzuschlag in Höhe von 1,28 Euro pro vergütungspflichtiger Stunde zu zahlen. Entgegen der Auffassung des Beklagten sind diese Zuschläge auch für die Einsätze des Klägers im Zeitfenster von 24:00 Uhr bis 06:00 Uhr, also für Bereitschaftszeiten, die in der Nachtzeit liegen und auch nach Maßgabe des Klägers mit 25 % als Arbeitszeit zu bewerten sind, zu gewähren. Die Bereitschaftsdienstzeiten sind deshalb – wie vom Kläger geltend gemacht – mit einem Nachtzuschlag zu versehen. Pro Nachtarbeitseinsatz des Klägers ergibt sich damit ein Nachtzuschlag in Höhe von 5,76 Euro (3 Stunden von 21:00 – 24:00 Uhr á 1,28 Euro =

3,84 Euro und 6 Stunden von 24:00 – 06:00 Uhr x 25 % geltend gemachter Bereitschaftsarbeitszeit = 1,5 Stunden x 1,28 Euro = 1,92 Euro). Die Nachtzuschläge betragen damit im Einzelnen:

Januar 2013 :	Euro	32,64
Februar 2013:	Euro	19,20
März 2013:	Euro	34,56
April 2013:	Euro	28,80
Mai 2013:	Euro	23,04
Juni 2013:	Euro	23,04
Juli 2013:	Euro	23,04
August 2013:	Euro	23,04
September 2013:	Euro	23,04
Oktober 2013:	Euro	23,04
November 2013:	Euro	23,04
Dezember 2013:	Euro	19,20

Nach eigenem Vortrag des Klägers hat der Beklagte darauf 203,07 Euro brutto gezahlt, so dass die Forderung in dieser Höhe durch Erfüllung erloschen ist (§ 362 BGB).

II. Der Kläger hat darüber hinaus einen Anspruch auf einen weiteren Jahressonderzahlungsbetrag in Höhe von 94,21 brutto. Der Beklagte gewährt seinen Beschäftigen, die am 01. Dezember eines Jahres beschäftigt sind, eine Jahressonderzahlung in Höhe von 5 % des Jahresbruttogehaltes. Da der Kläger einen Nachzahlungsanspruch für das Kalenderjahr 2013 in Höhe von 1.884,15 Euro brutto hat (s. dazu unter I.), ist auf die bereits ausgezahlte Jahressondervergütung ein weiterer Betrag in Höhe von 94,21 Euro brutto an ihn zur Auszahlung zu bringen.

III. Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

IV. Die weitergehende Nachtzuschlagsforderung des Klägers in Höhe von Euro 396,60 brutto ist unbegründet.

Der Kläger hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag in Höhe von insgesamt 25%. Eine Anspruchsgrundlage ist hierfür nicht ersichtlich. Zwar ist in der Rechtsprechung (vgl. BAG 09.12.2015, 10 AZR 423/14, NZA 2016, 426 ff.) anerkannt, dass regelmäßig ein Zuschlag von 25 % auf den jeweiligen Bruttostundenlohn bzw. die Gewährung einer entsprechenden Anzahl von bezahlten freien Tagen einen angemessenen Ausgleich für geleistete Nachtarbeit im Sinne von § 6 Abs. 5 ArbzG darstellt, um einen Ausgleich für die Belastung und Beanspruchung des menschlichen Körpers während der Nachtarbeit zu gewährleisten. Der Gesetzgeber hat allerdings ausdrücklich darauf verzichtet, den Umfang des Ausgleichs selbst festzulegen. Deshalb ist die Angemessenheit des Nachtzuschlags im konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung der Umstände, unter denen die Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt, zu prüfen.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Kläger auch unter dem Blickwinkel des § 6 Abs. 5 ArbZG angemessene Zuschläge für seine Nachtarbeit, sogar über die kraft Gesetzes definierten eigentlichen Nachtzeitstunden hinaus, aufgrund vertraglicher Vereinbarung erhalten. Eine Verminderung des grundsätzlich angemessenen Wertes von 25 % ist insbesondere dann anzunehmen, wenn die Belastung durch die Nachtarbeit im Vergleich zur Üblichen geringer ist, weil z. B. in diese Zeit in nicht unerheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt (BAG 09.12.2015, aaO; BAG 18.05.2011, 10 AZR 369/10) oder es sich um nächtlichen Bereitschaftsdienst handelt, bei dem von vornherein von einer geringeren Arbeitsbelastung auszugehen ist. In solchen Fällen wird ein Zuschlag

von 10 % regelmäßig als angemessene Untergrenze angesehen (BAG 09.12.2015, aaO m. w. N.)

Da der Kläger in den vertraglich definierten Nachtstunden überwiegend Bereitschaftsdienstzeiten hatte, ist der von dem Beklagten gewährte Nachtzuschlag für die vergütungspflichtigen Stunden als angemessen anzusehen. Beträgt dieser doch nach dem Merkblatt bzw. Leitfaden der bei ihm beschäftigten Assistentinnen und Assistenten pro vergütungspflichtiger Stunde Euro 1,28 brutto und macht damit bezogen auf den Stundenlohn einen Zuschlag von 11,4 % aus. Dass der Kläger einer höheren Belastung und Inanspruchnahme durch tatsächlichen Arbeitsanfall ausgesetzt war, ist weder vorgetragen, noch ersichtlich.

B. Kalenderjahr 2014

I. Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf weitere Vergütung für den Zeitraum vom 01. Januar 2014 – 31. Dezember 2014 in Höhe von insgesamt Euro 1.162,40 brutto, gemäß § 611 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag.

1. Hinsichtlich der grundsätzlichen Berechnungsansätze wird auf die Ausführungen unter A. Bezug genommen, unter Berücksichtigung des ab März 2014 zu zahlenden Stundenlohnes von 11,66 brutto.

Aufgrund gleichbleibender Dienstverläufe in den einzelnen Kalendermonaten und in rechnerischer Höhe unstreitig gebliebener Forderungsaufstellung des Klägers nach Stunden, kann er damit von dem Beklagten eine weitere Differenzvergütung für das Kalenderjahr 2014 bis einschließlich Dezember in Höhe von Euro 1.063,76 brutto verlangen (Addition der in der Spalte J der Exceltabelle des Klägers errechneten Differenzbeträge).

2. Darüber hinaus hat der Kläger gegen den Beklagten für das Kalenderjahr 2014 einen Anspruch auf Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen pro Schichtdienst in Höhe von 5,76 Euro brutto (3 Stunden von 21:00 – 24:00 Uhr à 1,28 Euro = 3,84 Euro und 6 Stunden von 24:00 – 06:00 Uhr x 25 % geltend gemachter Bereitschaftsarbeitszeit = 1,5 Stunden x 1,28 Euro = 1,92 Euro), insgesamt damit in Höhe von 288,00 Euro brutto. Unter Berücksichtigung der insoweit von dem Kläger als unstreitig darauf anrechenbaren und von dem Beklagten gezahlten Zuschläge in Höhe von Euro 189,36 brutto (Addition der in der Excel-Tabelle des Klägers als in der Spalte M gekennzeichnete bezahlte Nachtarbeitszuschläge) hat er einen Anspruch auf Zahlung weiterer Euro 98,64 brutto.

Die Nachtzuschläge betragen im Einzelnen:

Januar 2014:	Euro	23,04
Februar 2014:	Euro	23,04
März 2014:	Euro	26,88
April 2014:	Euro	19,20
Mai 2014:	Euro	23,04
Juni 2014:	Euro	23,04
Juli 2014:	Euro	23,04
August 2014 :	Euro	5,76
September 2014:	Euro	23,04
Oktober 2014:	Euro	23,04
November 2014:	Euro	28,80
Dezember 2014:	Euro	23,04

Nach eigenem Vortrag des Klägers hat der Beklagte darauf 189,36 Euro brutto gezahlt, so dass die Forderung in dieser Höhe durch Erfüllung erloschen ist (§ 362 BGB).

II. Der Kläger hat darüber hinaus einen Anspruch auf einen weiteren Jahressonderzahlungsbetrag in Höhe von 58,12 brutto. Der Beklagten gewährt seinen Beschäftigen, die am 01. Dezember eines Jahres beschäftigt sind, eine Jahressonderzahlung in Höhe von 5 % des Jahresbruttogehaltes. Da der Kläger einen Nachzahlungsanspruch für das Kalenderjahr 2014 in Höhe von 1.162,40 Euro brutto hat (s. dazu unter B. I.), ist auf die bereits ausgezahlte Jahressondervergütung ein weiterer Betrag in Höhe von 58,12 Euro brutto an ihn zur Auszahlung zu bringen.

III. Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

IV. Die weitergehende Nachtzuschlagsforderung des Klägers in Höhe von Euro 310,30 brutto ist unbegründet, da der gezahlte Zuschlag für vergütungspflichtige Stunden in Höhe von 1,28 Euro angemessen ist. Insoweit wird auf die erläuternden Ausführungen unter A. IV. verwiesen.

C. Kalenderjahr 2015

I. Der Kläger hat gegen den Beklagten für den Zeitraum vom 01. Januar 2015 bis 30. Juni 2015 einen Anspruch auf weitere Vergütung in Höhe von insgesamt Euro 524,14 brutto.

1. Aufgrund gleichbleibender Dienstverläufe im 1. Halbjahr des Kalenderjahres 2015 und der in rechnerischer Höhe unstreitig gebliebenen Forderungsaufstellung des Klägers nach Stunden, unter Berücksichtigung der zu Unrecht durch

den Beklagten abgezogenen Pausenzeiten, kann der Beklagte zunächst die Differenzvergütung in Höhe von Euro 478,06 brutto von der Beklagten verlangen (Addition der in der Spalte J vom Kläger errechneten Differenzbeträge).

2. Darüber hinaus hat der Kläger gegen den Beklagten für Januar bis Juni 2015 einen Anspruch auf Zahlung von Nachtarbeitszuschlägen pro Schichtdienst in Höhe von 5,76 Euro brutto (3 Stunden von 21:00 – 24:00 Uhr à 1,28 Euro = 3,84 Euro und 6 Stunden von 24:00 – 06:00 Uhr x 25 % geltend gemachter Bereitschaftsarbeitszeit = 1,5 Stunden x 1,28 Euro = 1,92 Euro), insgesamt damit in Höhe von 142,80 Euro brutto. Unter Berücksichtigung der insoweit von dem Kläger als unstreitig darauf anrechenbaren und von dem Beklagten gezahlten Zuschläge in Höhe von Euro 96,00 brutto (Addition der in der Excel-Tabelle des Klägers als in der Spalte M gekennzeichnete bezahlte Nachtarbeitszuschläge) hat er einen Anspruch auf Zahlung weiterer Euro 46,08 brutto.

Die Nachtzuschläge betragen im Einzelnen:

Januar 2015 :	Euro	23,04
Februar 2015:	Euro	23,04
März 2015:	Euro	23,04
April 2015:	Euro	26,88
Mai 2015:	Euro	19,20
Juni 2015:	Euro	26,88

Nach eigenem Vortrag hat der Beklagte bis Juni 2015 darauf Euro 96,00 gezahlt, so dass die Forderung in dieser Höhe durch Erfüllung erloschen ist (§ 362 BGB).

3. Die weitergehende Nachtzuschlagsforderung des Klägers in Höhe von Euro 181,50 brutto für das 1. Halbjahr des Kalenderjahres 2015 ist unbegründet, da

der gezahlte Zuschlag für vergütungspflichtige Stunden in Höhe von 1,28 Euro angemessen ist. Insoweit wird auf die erläuternden Ausführungen unter A. IV. verwiesen.

II. Der Kläger hat darüber hinaus Anspruch auf weitere Vergütung für die Zeit vom 01. Juli 2015 bis 31. Dezember 2015 auf der Grundlage der 2. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (2. PflegeArbbV) in Höhe von Euro 737,00 brutto.

1. Die Anwendung der 2. PflegeArbbV auf das Arbeitsverhältnis ist von den Parteien unstreitig gestellt worden.

Gemäß § 2 der 2. PflegeArbbV beträgt das Mindestentgelt im Gebiet des Landes Hessen ab dem 01. Januar 2015 – und damit auch, wie vom Kläger geltend gemacht, für das 2. Halbjahr des Kalenderjahres 2015 – 9,40 Euro pro Stunde. Dieses Mindestentgelt ist nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen (vgl. insoweit zur PflegeArbbV, BAG 18.11.2015, 5 AZR 761/13, NZA 2016, 828 ff. m. w. N.).

a. Der Kläger hat demnach für den Zeitraum von Juli 2015 bis Dezember 2015 auf Basis der bis dahin monatlich geleisteten Stunden (= 567 Gesamtarbeitsstunden: Vollarbeitszeit und Bereitschaftsstunden gemäß unstreitiger Aufstellung des Klägers in der Spalte F seiner Exceltabelle, Bl. 120 - 121 d. A.) zunächst einen Gesamtvergütungsanspruch in Höhe eines Mindestentgeltes von Euro 5.329,80 brutto.

b. Entgegen der Auffassung des Beklagten ist § 2 Absatz 3 Satz 4 der 2. PflegeArbbV nicht anzuwenden, da weder eine kollektivrechtliche noch eine schriftliche einzelvertragliche Regelung getroffen wurde, nach der die Zeiten der Bereitschaftsdienste mit lediglich 25 Prozent als Arbeitszeit bewertet werden kön-

nen. Insbesondere ersetzt die Bekanntgabe des „Leitfadens für Assistentinnen und Assistenten“ – auch wenn ihr die Qualität einer Gesamtzusage zukommt – nicht die von der 2. PflegeArbbV geforderte schriftliche einzelvertragliche Regelung. Der Leitfaden in der aktuellen Fassung ist eine an alle Beschäftigte gerichtete Erklärung des Beklagten, u. a. zusätzliche Leistungen, wie Zuschläge, Jahressonderzuwendungen erbringen zu wollen. In der Gesamtzusage ist nach hA ein Vertragsangebot an jeden einzelnen Arbeitnehmer zu sehen, das diese annehmen können, ohne dass es einer ausdrücklichen Annahmeerklärung bedarf (ErfK-Preis, § 611 BGB, Rdnr. 218). Gerade daraus wird deutlich, dass keine schriftliche Vereinbarung notwendig wird. Sie kann sich nach allgemeiner Ansicht deshalb auch nur auf den Arbeitnehmer begünstigende und nicht auf ihn belastende Regelungen beziehen und nicht zu einem Anspruchsausschluss führen.

Demgegenüber verlangt die ab 01. Januar 2015 geltende 2. PflegeArbbV für die reduzierte Bewertung von Bereitschaftszeiten als Arbeitszeiten eine ausdrückliche schriftliche Vereinbarung, die nicht vorliegt.

2. Die dem Kläger grundsätzlich zu zahlende Differenzlohnvergütung ist durch die Zahlung von Euro 4.500,00 brutto (gezahlter Einzelstundenlohn) und 92,80 brutto (Zuschläge für Samstags-, Sonntags-, und Feiertagsarbeit) in den Kalendermonaten Juli bis Dezember 2015 erfüllt.

a. Der Beklagte hat unstreitig an den Kläger monatlich Bruttobeträge im Einzelstundenlohn in Höhe von insgesamt 4.500,00 Euro für den Zeitraum Juli – Dezember 2015 gezahlt.

b. Auf den Mindestentgeltanspruch des Klägers sind darüber hinaus die von dem Beklagten geleisteten Zahlungen von Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit der Kalendermonate Juli bis Dezember 2015 in Höhe

von insgesamt 92,80 brutto gemäß den Monatsabrechnungen anzurechnen. Derartige Zuschläge sind Arbeitsentgelt und erfüllen die Zwecke der 2. PflegeArbbV. Deren § 2 legt das Mindestentgelt unabhängig von der Anzahl der zu leistenden Stunden und unabhängig von den Tagen, an denen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, fest (vgl. BAG 18.11.2015, 5 AZR 761/13, NZA 2016, 828 ff.). Einen gesonderten Zuschlag für Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit sieht die 2. PflegeArbbV ebenso wenig wie das ArbZG vor.

3. Darüber hinaus hat der Kläger einen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge in Höhe eines Betrages von 1,28 Euro für insgesamt 213 Nachtarbeitsstunden, inkl. nächtlicher Bereitschaftsstunden in den Monaten Juli – Dezember 2015. Insoweit wird die unstreitige Nachtarbeitsstundenzahl der vom Kläger erstellten Excel-Tabelle, hier Spalte I, zugrunde gelegt. Lediglich für den Monat November 2015 ist hier ein Abzug von 6 Stunden vorzunehmen, da nicht dargetan noch ersichtlich ist, aus welchen Gründen der Kläger für die in der laufenden Nummer 57 eingetragenen 6 Stunden für ein dienstliches Treffen, Nachtarbeitszuschläge begehren könnte. Insgesamt ergibt sich damit unter Abzug der von der Beklagten gezahlten Zuschläge ein offener Zahlungsanspruch von Euro 215,04 brutto.

Der darüber hinausgehende Nachtarbeitszuschlag bis zur Höhe von 25 % ist demgegenüber unbegründet, die Klage deshalb insoweit abzuweisen. Auf die Ausführungen unter A. IV. wird Bezug genommen.

II. Der Kläger hat darüber hinaus einen Anspruch auf einen weiteren Jahressonderzahlungsbetrag in Höhe von 73,81brutto. Da der Kläger einen Nachzahlungsanspruch für das Kalenderjahr 2015 in Höhe von insgesamt 1.476,18 Euro brutto hat, ist auf die bereits ausgezahlte Jahressondervergütung ein weiterer Betrag in Höhe von 73,81 Euro brutto an ihn zur Auszahlung zu bringen.

Soweit die Rechtsprechung des BAG (28.09.2016, 5 AZR 219/16, juris) den Anspruch auf Erhöhung der Jahressonderzahlung unter Mindestlohngesichtspunkten abgelehnt hat, kann dies hier dahinstehen, da der insoweit vortragsbelastete Beklagte keinen etwa dahingehenden Einwand erhoben hat, der Jahressonderzahlung komme in jedem Kalendermonat zu 1/12 Erfüllungswirkung zu. Mangels Sachvortrags kann die Kammer zur rechtlichen „Qualität" der Jahressonderzahlung keine Feststellungen treffen.

III. Der Zinsanspruch des Klägers ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

D. Kalenderjahr 2016

I. Der Kläger hat gegen den Beklagten für den Kalendermonat Januar 2016 einen Anspruch auf weitere Vergütungszahlung in Höhe von 116,32 Euro gem. § 11 BurlG.

1. Aufgrund unstreitig zugrunde zu legender gleicher Abrechnungsmodalitäten für vier Schichten in einem Monat (Referenzprinzip) und der unstreitigen Inanspruchnahme von Erholungsurlaub insoweit, ist dem Kläger das dafür gewöhnliche Arbeitsentgelt zu zahlen.

a) Der Kläger kann damit zunächst unter Berücksichtigung zu Unrecht abgezogener Pausenzeiten eine weitere Vergütung in Höhe von Euro 93,28 brutto verlangen.

b) Da bei der Entgeltfortzahlung wegen der Inanspruchnahme von Erholungsurlaub ebenfalls Nachtzuschläge zu berücksichtigen sind (BAG 20.06.2000, NZA 2001, 153), steht dem Kläger damit auch ein weiterer Zuschlag in Höhe von

23,04 brutto zu. Der von Kläger darüber hinaus begehrte Nachtschichtzuschlag bis zur Höhe von 25 % ist demgegenüber unbegründet.

Wegen der Berechnung im Einzelnen wird auf die Ausführungen zur Januarvergütung 2015 Bezug genommen.

c.) Soweit der Kläger anteilig bezogen auf den Monat Januar 2016 eine (anteilige) Jahressonderzahlung in Höhe von 19,83 brutto begehrt, ist die Klage unbegründet. Ausweislich der vertraglichen Abreden errechnet sich die Jahressonderzahlung aus dem Gesamtjahresbruttogehalt und nicht ratierlich nach Monatseinkünften. Die Gesamtjahreseinkünfte für das Kalenderjahr 2016 hat der insoweit darlegungspflichte Kläger weder vorgetragen, noch sind sie anderweitig ersichtlich.

II. Der Kläger hat darüber hinaus Anspruch auf weitere Vergütung für die Zeit vom 01. Februar 2016 bis 31. Juli 2016 auf der Grundlage der 2. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (2. PflegeArbbV) in Höhe von Euro 962,26 brutto.

1. Der Geltungsbereich der 2. PflegeArbbV für diesen Zeitraum auf das Arbeitsverhältnis ist eröffnet. Auf obige Ausführungen wird Bezug genommen.

a. Der Kläger hat demnach für den Zeitraum von Februar 2016 bis Juni 2016 auf Basis der bis dahin monatlich geleisteten Stunden (= 552 Gesamtarbeitsstunden: Vollarbeitszeit und Bereitschaftsstunden gemäß unstreitiger Aufstellung des Klägers in der Spalte F seiner Exceltabelle, Bl.123 - 124 d. A.) zunächst einen Gesamtvergütungsanspruch in Höhe eines Mindestentgeltes von Euro 5.382,00 brutto. Soweit der Beklagte auch hier Bereitschaftsarbeitszeit lediglich mit einem Prozentsatz von 25% als Arbeitszeit bewertet hat, war dies unwirksam. Insoweit wird auf obige Ausführungen Bezug genommen.

b. Die dem Kläger grundsätzlich zu zahlende Differenzlohnvergütung ist durch die Zahlung von Euro 4.416,00 brutto (gezahlter Einzelstundenlohn) und 3,74 Euro brutto (Zuschläge für Samstags-, Sonntags-, und Feiertagsarbeit) in den Kalendermonaten Februar bis Juli 2016 erfüllt.

Der Beklagte hat unstreitig an den Kläger monatliche Bruttobeträge im Einzelstundenlohn in Höhe von insgesamt 4.416,00 Euro für den Zeitraum Februar bis Juli 2016 gezahlt.

Auf den Mindestentgeltanspruch des Klägers sind darüber hinaus die von dem Beklagten geleisteten Zahlungen von Zuschlägen für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit der Kalendermonate Februar bis Juli 2016 in Höhe von insgesamt 3,74 Euro brutto gemäß den Monatsabrechnungen anzurechnen. Auf obige Ausführungen wird insoweit Bezug genommen.

2. Darüber hinaus hat der Kläger einen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge in Höhe eines Betrages von 1,28 Euro für insgesamt 207 Nachtarbeitsstunden, inkl. nächtlicher Bereitschaftsstunden in den Monaten Februar bis Juli 2016. Insoweit wird die unstreitige Nachtarbeitsstundenzahl der vom Kläger erstellten Excel-Tabelle, hier Spalte I, zugrunde gelegt. Insgesamt ergibt sich damit unter Abzug der von dem Beklagten gezahlten Zuschläge ein offener Zahlungsanspruch von Euro 172,80 brutto.

Der darüber hinausgehende Nachtarbeitszuschlag bis zur Höhe von 25 % ist demgegenüber unbegründet, die Klage deshalb insoweit abzuweisen. Auf die Ausführungen unter A. IV. wird Bezug genommen.

III. Der Zinsanspruch des Klägers auf die einzelnen Nachforderungsbeträge ergibt sich aus §§ 286, 288 BGB.

E. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 ZPO und ergibt sich aus dem Verhältnis des Obsiegens und Unterliegens der Parteien.

F. Die Festsetzung des Wertes des Streitgegenstandes beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG und entspricht der Höhe der eingeklagten Beträge.

G. Gründe für eine gesetzlich veranlasste Zulassung der Berufung liegen nicht vor (§ 64 Abs. 3 ArbGG). Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes bleibt davon unberührt.

1 Ca [redacted] Nemitz ./. fib e. V . - Verein zur Förderung der Inklusion behinderter

Rechtsmittelbelehrung

Gegen [redacted] Urteil kann die unterlegene Partei **Berufung** einlegen,

- [redacted] Berufung im Urteil ausdrücklich zugelassen worden ist
  oder
- [redacted] Wert des Beschwerdegegenstandes **600 Euro** übersteigt
  oder
- [redacted] keiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

In [redacted] ist die Berufung unstatthaft.

Die [redacted] muss schriftlich bei dem

Hessischen Landesarbeitsgericht,
[redacted] Frankfurt am Main oder Postfach [redacted], [redacted] Frankfurt am Main.

eingelegt werden.

Das [redacted] muss schriftlich, per Telefax (Faxnummer: (069) [redacted]), in der zugelassenen elektronischen Form oder zur Niederschrift der Urkundsbeamtin oder des Urkundsbeamten der Geschäftsstelle eingelegt werden. Die elektronische Form wird durch eine qualifizierte signierte Datei gewahrt, die nach den Maßgaben der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei hessischen Gerichten und Staatsanwaltschaften vom 26. Oktober 2007 (GVBl. I 2007, 699) in der jeweils geltenden Fassung (GVBl. II 20-31) in den elektronischen Gerichtsbriefkasten zu übermitteln ist.

Die Frist für die Einlegung der Berufung beträgt einen Monat, die Frist für die Begründung der Berufung zwei Monate. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Berufungsschrift und Berufungsbegründung müssen von einem Prozessbevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Prozessbevollmächtigte sind nur zugelassen:

- Rechtsanwälte
- Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder.
- Juristische Personen, die die Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG erfüllen.

Ausgefertigt

gez [redacted] Bentico
Angestellte als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT GIESSEN

Hinweis der Geschäftsstelle

Das Hessische Landesarbeitsgericht bittet, im Falle der Berufungseinlegung **sämtliche Schriftsätze in fünffacher Ausfertigung** einzureichen. Die beiden Überstücke werden zur Information der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter benötigt.

RMB [redacted]