

3 Ca 859/23



**ARBEITSGERICHT BIELEFELD
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Vahdeta Porca, Rottmannstraße 157, 59229 Ahlen

Klägerin

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Dr. Stephan Schmelzer, Ostberg 3, 59229 Ahlen

g e g e n

Tönnies Lebensmittel GmbH & Co. KG, vertreten durch die Tönnies Lebensmittel Beteiligungs GmbH Günter Daake, diese vertreten durch die Geschäftsführer Frank Duffe, Joachim Knoflach und Christian Nottbrock, In der Mark 2, 33378 Rheda-Wiedenbrück

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

VdEW Verband der Ernährungswirtschaft e.V. Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt, Mengendamm 16 d, 30177 Hannover

hat die 3. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld auf die mündliche Verhandlung vom 20.09.2023 durch den Richter Dr. Boensch als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter Schäffer und den ehrenamtlichen Richter Stock

für Recht erkannt:

...

1. **Die Klage wird abgewiesen.**
2. **Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.**
3. **Der Streitwert wird auf 6.011,39 € festgesetzt.**

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche aufgrund von Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten.

Die Klägerin ist seit mehreren Jahren bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt und wird dort in der Abteilung Grobzerlegung eingesetzt. Hinsichtlich der Zusammensetzung der klägerischen Gehaltsansprüche der Jahre 2020 bis 2023 wird auf die von der Klägerin mit der Klageschrift vom 27.04.2023 eingereichten Anlagen K5 bis K8 (Bl. 17 bis 20 d. A.) verwiesen.

Ihren Arbeitsplatz erreicht die Klägerin über die Pforte zum Betriebsgelände der Beklagten. Dort wird durch eine elektronische Zeiterfassung die Anwesenheit der Klägerin auf dem Betriebsgelände aufgezeichnet. Eine Aufzeichnung der Arbeitszeit erfolgt zu diesem Zeitpunkt noch nicht. Nachdem die Klägerin das Betriebsgelände betreten hat, begibt sie sich in das angrenzende Gebäude, in dem sich die Umkleideräume befinden. Dort legt die Klägerin ihre Arbeitskleidung an, die von der Beklagten gestellt wird und die verpflichtend zu tragen ist. Dabei handelt es sich um einen Metallschutz für den Brustkorb, einen Kittel, eine Hose sowie Arbeitsschuhe. Danach geht die Klägerin über ein Treppenhaus auf der Rückseite zu einem Gang, der zum Produktionsgebäude führt. Der Gang führt zunächst zur Kantine, von wo aus sich die Zugangswege zu den einzelnen Produktionsbereichen sternförmig verteilen. Vor Erreichen des Produktionsgebäudes führt der Weg an der Materialausgabe vorbei, wo die Klägerin Arbeitshandschuhe entgegennimmt. Am Beginn des Produktionsgebäudes befinden sich die Zeiterfassungsgeräte. Von dem Zeiterfassungsgerät aus muss die Klägerin innerhalb des Produktionsbereichs dann noch den Weg zu ihrem Arbeitsplatz zurücklegen.

Im Jahr 2020 hat die Klägerin an insgesamt 137 Tagen gearbeitet, im Jahr 2021 waren es 171 Tage. Im Jahr 2022 hat die Klägerin an 132 Tagen gearbeitet und im Jahr 2023, bis zur Einreichung der vorliegenden Klage, an 47 Tagen. In den Jahren 2020 und 2021 erhielt die Klägerin – ebenso wie die anderen, mit ihr vergleichbaren Beschäftigten – von der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin eine pauschale Rüstzeitvergütung in Höhe von monatlich 33,00 €. Seit dem Jahr 2022 beträgt diese Pauschale monatlich 40,00 €. Die Pauschale ist in den Gehaltsabrechnungen der Klägerin mit dem Hinweis „Rüstzeit“ ausgewiesen.

Mit ihrer am 27.04.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten ausweislich der Postzustellungsurkunde (Bl. 28 d. A.) am 03.05.2023 zugestellten Klage verlangt die Klägerin Vergütung für Umkleide-, Rüst – und Wegezeiten der Jahre 2020 bis 2023.

Sie behauptet, sie benötige für jeden Weg vom Betreten der Umkleideräume bis zum Beginn ihrer Arbeit in der Zerlegung 20 Minuten, also für den Hin- und Rückweg insgesamt 40 Minuten täglich. In diesem Zusammenhang behauptete die Klägerin mit der Klageschrift vom 27.04.2023 zunächst, der Flur, über den das Produktionsgebäude zu erreichen sei, sei 800 bis 1.000 m lang. Mit Schriftsatz vom 24.08.2023 behauptete die Klägerin, der Flur sei 325 m lang. Erst dort, im Produktionsbereich, müsse sie die Arbeitszeit stempeln, und zwar zehn Minuten vor dem eigentlichen Abrechnungsbeginn. Denn die Arbeitszeit werde von der Beklagten erst mit dem vorgegebenen Schichtbeginn berechnet, erst zu diesem Zeitpunkt setze sich das Fließband in Bewegung. In der Zwischenzeit müsse sie noch die Handschuhe anziehen und den Arbeitsplatz vorbereiten. Nach ca. drei bis dreieinhalb Stunden mache sie die erste Pause, die 30 Minuten betrage. Mit dem Beginn der Pause sei die Arbeitszeit jedoch noch nicht zu Ende, vielmehr laufe das Band noch zwei bis drei Minuten weiter. Danach müsse sie die Handschuhe ausziehen und in der Waschanlage reinigen. Dann erst gehe sie in die Pause. Insoweit behauptete die Klägerin mit der Klageschrift vom 27.04.2023, der Weg in die Kantine betrage 500 bis 700 m. Mit Schriftsatz vom 24.08.2023 ließ sie vortragen, der Weg in die Kantine betrage zusammengerechnet 105 m, zusätzlich müsse sie noch eine Treppe zwei Etagen hinauf- bzw. hinabgehen. Nach ca. 15 Minuten müsse sie jedenfalls die Pause schon wieder beenden, um den Weg zurück zum Arbeitsplatz zu schaffen. Dort müsse sie die Arbeitshandschuhe und die Arbeitskleidung wieder anziehen, danach beginne sie wieder mit der Arbeit. Dieser Vorgang wie-

derhole sich bei der zweiten Pause entsprechend. Da sie die Pausen frühzeitig abbrechen müsse, um rechtzeitig an ihren Arbeitsplatz zu kommen, stellten diese Zeiten nach ihrer Ansicht keine Pausenzeiten dar, sondern Arbeitszeit. Es handele sich um täglich zwei Mal 15 Minuten, also insgesamt 30 Minuten. Das Ausstempeln bei Arbeitsende erfolge schließlich im Produktionsgebäude und im Anschluss müsse sie noch die Arbeitsmaterialien ausziehen und waschen, bevor sie sich in den Umkleideräumen umziehe und schließlich das Betriebsgelände verlasse. Insgesamt ergebe sich daraus eine tägliche Umkleide-, Rüst- und Wegezeit von 70 Minuten, die ihr nicht als Arbeitszeit vergütet werde. Daraus ergeben sich nach Auffassung der Klägerin die von ihr geltend gemachten Vergütungsansprüche, hinsichtlich deren Berechnung auf die Klageschrift vom 27.04.2023, dort Seite 5 f. (Bl. 6 f. d. A.), verwiesen wird.

Die Klägerin beantragt,

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an sie für das Jahr 2020 1.632,45 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2021 zu zahlen;**
- 2. die Beklagte zu verurteilen, an sie für das Jahr 2021 2.052,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2022 zu zahlen;**
- 3. die Beklagte zu verurteilen, an sie für das Jahr 2022 1.696,20 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 15.01.2023 zu zahlen;**
- 4. die Beklagte zu verurteilen, an sie für das Jahr 2023 630,74 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, ein Anspruch der Klägerin auf eine weitere Vergütung der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten bestehe über die bereits erfolgten pauschalen monatlichen Vergütungen hinaus nicht. Die Beklagte bestreitet, dass sich die Klägerin zehn Minuten vor dem eigentlichen Abrechnungsbeginn zur Arbeit einstempeln müsse. Richtig sei, dass die Klägerin nach der Bedienung des Zeiterfassungsgeräts innerhalb der Produktion noch den Weg zu ihrem Arbeitsplatz zurücklegen müsse. Eine Kiste mit Arbeitsmaterial müsse die Klägerin nicht abholen, die Kisten würden vielmehr über sog. Kistenzuführungsbänder an die jeweiligen Positionen verbracht. Weiter bestreitet die Beklagte, dass die Klägerin nach dem Stempeln zur Pause noch zwei bis drei Minuten weiterarbeiten müsse. Auch bestreitet sie, dass die Klägerin während einer Pause maximal 15 Minuten in der Kantine verbringe. Die Beklagte bestreitet schließlich auch, dass die Klägerin für den Weg vom Betreten der Umkleideräume bis zum Arbeitsplatz 20 Minuten benötige. Sie behauptet, die Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten beliefen sich arbeitstäglich auf insgesamt 18 Minuten. Dies ergebe sich auch aus der unter dem 07.06.2023 mit dem örtlichen Betriebsrat vereinbarten Betriebsvereinbarung Arbeitszeit (Bl. 73 ff. d. A.), die eine entsprechende Zeit ausweise.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze, die zu den Akten gereichten Unterlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist unbegründet.

Die Klägerin kann von der Beklagten keine zusätzliche Vergütung für Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten aus den Jahren 2020 bis 2023 verlangen.

Zwar besteht im vorliegenden Fall – jedenfalls dem Grunde nach – ein Vergütungsanspruch der Klägerin für die von ihr aufgewendeten Zeiten. Die Klägerin hat es allerdings versäumt, ihren Anspruch substantiiert und nachvollziehbar darzulegen. Der Vortrag der Klägerin ist widersprüchlich, so dass der Kammer eine Schätzung der Anspruchshöhe nicht möglich war. Darüber hinaus haben die Parteien die Pflicht zur Ver-

gütung der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten in Bezug auf die Vergütungshöhe abweichend geregelt.

1.

Die Vergütungspflicht für Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten folgt vorliegend dem Grunde nach aus § 611a Abs. 2 BGB i. V. m. dem Arbeitsvertrag der Klägerin.

Bei den von der Klägerin benötigten Umkleidezeiten zum An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb sowie bei den Rüst- und Wegezeiten, die die Klägerin bis zum Erreichen ihres Arbeitsplatzes benötigt, handelt es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit i. S. d. § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a Abs. 2 BGB.

a)

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers knüpft nach § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a Abs. 2 BGB an die Leistung der versprochenen Dienste bzw. an die im Dienste eines anderen erbrachte Arbeitsleistung an. Zu den versprochenen Diensten i. S. d. § 611 BGB bzw. zu der im Dienste eines anderen erbrachten Arbeitsleistung i. S. v. § 611a Abs. 1 BGB zählt nicht nur die eigentliche Tätigkeit, sondern jede vom Arbeitgeber im Synallagma verlangte sonstige Tätigkeit oder Maßnahme, die mit der eigentlichen Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängt. Der Arbeitgeber verspricht die Vergütung aller Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Weisungsrechts abverlangt. „Arbeit“ im Sinne dieser Bestimmungen ist jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient (vgl. BAG v. 31.03.2021, 5 AZR 292/20, Rn. 22, juris, m. w. N.).

b)

Um vergütungspflichtige Arbeit handelt es sich bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung. An der Offenlegung der von ihm ausgeübten beruflichen Tätigkeit gegenüber Dritten hat der Arbeitnehmer außerhalb seiner Arbeitszeit kein objektiv feststellbares eigenes Interesse. Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebe-

nen Dienstkleidung ist nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann. Gleiches gilt, wenn es dem Arbeitnehmer gestattet ist, eine an sich besonders auffällige Dienstkleidung außerhalb der Arbeitszeit zu tragen, und er sich entscheidet, diese nicht im Betrieb an- und abzulegen. Dann dient das Umkleiden außerhalb des Betriebs nicht nur einem fremden Bedürfnis, weil der Arbeitnehmer keine eigenen Kleidungsstücke auf dem Arbeitsweg einsetzen muss oder sich aus anderen, selbstbestimmten Gründen gegen das An- und Ablegen der Dienstkleidung im Betrieb entscheidet (vgl. BAG v. 31.03.2021, 5 AZR 292/20, Rn. 23, juris, m. w. N.).

c)

Danach ist vorliegend die für das An- und Ablegen der Dienstkleidung, bestehend aus Metallschutz für den Brustkorb, einem Kittel, einer Hose und Arbeitsschuhen, im Betrieb benötigte Zeit als vergütungspflichtige Arbeitszeit anzusehen. Denn die Klägerin ist unstreitig zum Tragen der Dienstkleidung verpflichtet. Bei dem Metallschutz handelt es sich zudem um eine besonders auffällige Dienstkleidung. Auch mit dem Tragen der Sicherheitsschuhe erfüllt die Klägerin kein eigenes Bedürfnis, sondern kommt damit einer Weisung der Beklagten zum Tragen der von ihr zur Verfügung gestellten Sicherheitskleidung während der Tätigkeit nach.

2.

Auch wenn es sich demnach dem Grunde nach um vergütungspflichtige Arbeitszeit handelt, konnte der Klägerin der von ihr geltend gemachte Anspruch gleichwohl nicht zuerkannt werden. Denn die Klägerin hat den zeitlichen Umfang der vergütungspflichtigen Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten für den hier streitigen Zeitraum nicht substantiiert und nachvollziehbar dargelegt. Dieser Umfang konnte von der Kammer auch nicht unter Anwendung von § 287 Abs. 2 ZPO durch Schätzung ermittelt werden.

a)

Grundsätzlich gilt mit Blick auf den zeitlichen Umfang der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten, dass der Arbeitnehmer seine Leistungspflicht nicht willkürlich selbst bestimmen darf. Er muss vielmehr unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten. Dieser modifizierte subjektive Maßstab gilt auch für das Umkleiden. Nur die Zeitspanne, die dazu für den einzelnen Arbeitnehmer unter Ausschöp-

fung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit erforderlich ist, zählt zur Arbeitszeit (vgl. vgl. BAG v. 25.04.2018, 5 AZR 245/17, Rn. 29, juris, m. w. N.).

Den Arbeitnehmer trifft grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass Umkleide- und Wegezeiten angefallen sind, vom Arbeitgeber veranlasst wurden und im geltend gemachten Umfang erforderlich waren (vgl. BAG v. 26.10.2016, 5 AZR 127/16, Rn. 30, juris, m. w. N.).

Steht fest, dass Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für die im einzelnen aufgewendeten Zeiten nicht in jeder Hinsicht genügen, hat das Gericht den Umfang geleisteter Stunden nach § 287 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO zu schätzen, sofern die Schätzung nicht mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte willkürlich wäre. Voraussetzung für eine Schätzung ist demnach lediglich, dass die klagende Partei dem Gericht eine tatsächliche Grundlage für die Schätzung geliefert und sich in einem den Umständen nach zumutbaren Maß um eine Substantiierung bemüht hat (vgl. BAG vom 13.12.2016, 9 AZR 574/15, Rn. 53, juris, m. w. N.).

b)

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat die Klägerin den zeitlichen Umfang der von ihr verrichteten Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten nicht substantiiert und für die Kammer nachvollziehbar dargelegt. Sie hat auch keine tatsächliche Grundlage geliefert, die der Kammer eine Schätzung hätte ermöglichen können. Die Voraussetzungen einer Schätzung nach § 287 Abs. 2 ZPO liegen nicht vor.

aa)

Eine Schätzung hat zu unterbleiben, wenn sie mangels jeglicher konkreter Anhaltspunkte vollkommen „in der Luft hänge“ und daher willkürlich wäre. Die für eine Schätzung unabdingbaren Anknüpfungstatsachen muss derjenige, der den Erfüllungsanspruch geltend macht, darlegen und beweisen (vgl. BAG v. 26.10.2016, 5 AZR 127/16, Rn. 34, juris, m. w. N.).

bb)

Dass die Klägerin in dem hier streitigen Zeitraum Umkleidezeiten sowie innerbetriebliche Rüst- und Wegezeiten aufzuwenden hatte, steht zwischen den Parteien zwar au-

ßer Streit. Hinsichtlich des zeitlichen Umfangs liegen die Auffassungen der Parteien jedoch weit auseinander. So hat die Klägerin vortragen lassen, dass der zeitliche Aufwand bei arbeitstäglich insgesamt 70 Minuten liege, wohingegen die Beklagte behauptet, der Aufwand liege bei allenfalls 18 Minuten täglich.

Der Vortrag der Klägerin zum zeitlichen Umfang der von ihr aufgewendeten Zeiten ist jedoch insgesamt widersprüchlich und für die Kammer nicht nachvollziehbar. Die Klägerin hatte nämlich zunächst – mit ihrer Klageschrift vom 27.04.2023 – behauptet, der Weg von den Umkleideräumen zum Produktionsbereich betrage 800 bis 1.000 m. Auf dieser Basis hat die Klägerin weiter behauptet, sie benötige für einen Weg – inklusive Umkleidezeit – 20 Minuten. Zudem ließ die Klägerin vortragen, der Pausenweg in die Kantine betrage 500 bis 700 m. Mit ihrem Schriftsatz vom 24.08.2023 hat die Klägerin dann vortragen lassen, der Weg zum Produktionsbereich betrage lediglich noch 325 m, der Weg zur Kantine lediglich noch 105 m. Es ist auf der Grundlage dieses widersprüchlichen Tatsachenvortrags für die Kammer nicht nachvollziehbar, warum die Klägerin zwar einerseits ihre Angaben zur Weglänge im Verlaufe des Rechtsstreits maßgeblich – nämlich um deutlich mehr als die Hälfte – reduziert hat, zugleich aber hinsichtlich der dafür aufzuwendenden Zeit bei ihrer Behauptung bleibt, sie benötige für den Weg zu ihrem Arbeitsplatz inklusive Umkleidezeit 20 Minuten. Dies gilt nach Auffassung der Kammer erst Recht deshalb, weil die Klägerin nur ganz pauschal (20 Minuten für alles) den Umfang der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten angibt, ohne im Einzelnen nach den unterschiedlichen Bereichen (Umkleiden einerseits und Wegezeit andererseits) zu differenzieren. So fehlen für die Kammer jegliche Anhaltspunkte dafür, wieviel Zeit die Klägerin einerseits für das Umkleiden und andererseits für den Weg zum Arbeitsplatz benötigt haben könnte. Eine entsprechende Differenzierung wäre aber erforderlich gewesen, vor allem nachdem die Klägerin ihre Angaben zu den Wegstrecken maßgeblich reduziert hatte. Denn nur so hätte die Kammer Anknüpfungspunkte gehabt, um eine Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO vornehmen zu können.

Dasselbe gilt für die Angaben der Klägerin zu den im Rahmen der Pausen aufzuwendenden Wegezeiten. Hier hatte die Klägerin ihre Angaben betreffend den Weg in die Kantine im Verlaufe des Rechtsstreits auf etwa ein Fünftel ihrer ursprünglichen Angaben (105 m statt 500 bis 700 m) reduziert, bleibt aber bei ihrer Behauptung, sie müsse die Pause nach ca. 15 Minuten beenden, um es noch rechtzeitig zu ihrem Arbeitsplatz zu schaffen. Es ist für die Kammer schlechterdings kaum vorstellbar, dass die Klägerin

unter Ausschöpfung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit für einen Weg von 105 m ca. 15 Minuten braucht, selbst wenn sie zusätzlich noch Arbeitshandschuhe anziehen muss o. ä. Auch hier hätte es daher aus Sicht der Kammer einer weiteren Substantiierung durch die Klägerin bedurft, um auf dieser – dann konkreteren – Basis eine Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO vornehmen zu können.

Dass diese erforderliche Substantiierung unterblieben ist, geht zu Lasten der Klägerin. Eines diesbezüglichen Hinweises gemäß § 139 ZPO bedurfte es nach Auffassung der Kammer nicht, nachdem die Beklagte bereits mit ihrem Klageerwiderungsschriftsatz darauf hingewiesen hatte, der Klägervortrag sei insgesamt nicht hinreichend substantiiert.

Es liegen daher aus Sicht der Kammer insgesamt keine konkreten Anknüpfungstatsachen vor, um darauf basierend eine Schätzung gemäß § 287 Abs. 2 ZPO vornehmen zu können. Eine solche Schätzung wäre aus Sicht der Kammer willkürlich und ins Blaue hinein erfolgt, zumal auch der unterbevollmächtigte Prozessvertreter der Klägerin im Kammertermin die Widersprüchlichkeit des Klägervortrags nicht aufzulösen vermochte.

3.

Schließlich dürften die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche ohnehin zu einem großen Teil bereits durch Erfüllung erloschen sein, § 362 Abs. 1 BGB.

Denn die Parteien haben nach Auffassung der Kammer eine gesonderte Vergütungsregelung für die Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten in Form einer Gesamtzusage getroffen, was grundsätzlich möglich ist (vgl. BAG v. 25.04.2018, 5 AZR 245/17, Rn. 31, juris, m. w. N.). Gemäß dieser Vereinbarung ist die Klägerin für die Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten in der Vergangenheit mit monatlich 33,00 € bzw. zuletzt monatlich 40,00 € vergütet worden. Damit dürfte der Anspruch der Klägerin auch unter Beachtung der Vorgaben des MiLoG erfüllt worden sein.

a)

Zwischen den Parteien ist eine Vereinbarung über die Vergütung von Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten in Form einer Gesamtzusage zustande gekommen.

aa)

Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer des Betriebs oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags i. S. v. § 145 BGB wird dabei nicht erwartet und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrags. Die Arbeitnehmer – auch die nachträglich in den Betrieb eintretenden – erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (vgl. BAG v. 13.10.2020, 3 AZR 410/19, Rn. 59, juris, m. w. N.).

bb)

Gemessen daran hat die Beklagte bzw. deren Rechtsvorgängerin der Klägerin zugesagt, die Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten mit monatlich pauschal 40,00 € – bzw. zuvor mit monatlich pauschal 33,00 € – zu vergüten.

In den Gehaltsabrechnungen der Klägerin wurde die Pauschale als „Rüstzeit“ klar benannt. Nach Ansicht der Kammer sind unter diesem Begriff der „Rüstzeit“ auch die vorliegend ebenfalls streitigen Umkleide- und Wegezeiten zu verstehen. Neben der Klägerin erhielten auch ihre Kolleginnen und Kollegen dieselbe pauschale monatliche Zahlung, woraus sich der Wille der Beklagten ergibt, sämtlichen Beschäftigten die „Rüstzeit“ entsprechend vergüten zu wollen.

Dieses Angebot hat die Klägerin gemäß § 151 Satz 1 BGB angenommen. Sie hat über Jahre hinweg die pauschale Vergütung in Höhe von 33,00 € bzw. 40,00 € erhalten und dem auch nicht widersprochen.

cc)

Damit ist zwischen den Parteien eine gesonderte Vergütungsregelung hinsichtlich der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten zustande gekommen.

b)

Der danach bestehende Anspruch der Klägerin auf die pauschale Vergütung der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten ist durch Erfüllung gemäß § 362 Abs. 1 BGBG erloschen. Die Vergütung der Klägerin war auch nicht mindestlohnwidrig.

aa)

Dabei gilt es zu beachten, dass eine Vergütung von Umkleidezeiten sogar ganz ausgeschlossen werden kann, sofern mit der getroffenen Vereinbarung nicht der jedem Arbeitnehmer für tatsächlich geleistete vergütungspflichtige Arbeit nach § 1 Abs. 1 MiLoG zustehende Anspruch auf den Mindestlohn unterschritten wird (vgl. BAG v. 15.07.2021, 6 AZR 207/20, Rn. 40, juris, m. w. N.).

bb)

Vorliegend wurde der gesetzliche Mindestlohnanspruch der Klägerin durch die pauschale Vergütung der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten nicht unterschritten.

(1)

Geht man beispielsweise von der von der Klägerin als Anlage K5 vorgelegten Gehaltsabrechnung für den Monat Dezember 2020 (Bl. 17 d. A.) aus, ergibt sich folgendes Bild:

Die Klägerin hat in dem betreffenden Monat 21,67 Tage gearbeitet, abgerechnet wurden von der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgängerin 223,58 Stunden. Die Klägerin erhielt einen Stundenlohn in Höhe von 9,35 € zuzüglich einer sog. Anwesenheitsprämie in Höhe von 1,50 € pro Stunde und der Rüstzeitpauschale in Höhe von 33,00 €, was einem Gesamtbetrag in Höhe von 2.458,84 € entspricht. Die von der Klägerin in diesem Monat bezogenen Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 62,00 € bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, weil diese nicht mindestlohnwirksam sind (vgl. BAG v. 25.05.2016, 5 AZR 135/16, Rn. 32, juris).

Legt man nun die Behauptung der Klägerin zugrunde, ihr seien zusätzlich für jeden Arbeitstag 70 Minuten, also 1,17 Stunden, wegen der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten zu vergüten, kommt man – bei 21,67 Arbeitstagen im Monat Dezember 2020 – auf zusätzliche 25,35 Stunden, die zu vergüten gewesen wären. Insgesamt ergäbe sich dann ein Stundenvolumen für den Monat Dezember 2020 von 248,93 Stunden. Multi-

...

pliziert mit dem damaligen Mindestlohn in Höhe von 9,35 € ergibt sich ein Mindestlohnanspruch in Höhe von 2.327,50 €.

Mit der von der Klägerin im Monat Dezember 2020 bezogenen Vergütung wurde mithin der gesetzliche Mindestlohnanspruch nicht unterschritten. Denn der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ist erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit dem jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlohn ergibt (vgl. BAG v. 25.05.2016, 5 AZR 135/16, Rn. 26, juris).

(2)

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn man die von der Klägerin als Anlage K6 vorgelegte Gehaltsabrechnung für den Monat April 2021 (Bl. 18 d. A.) zugrunde legt.

In diesem Monat hat die Klägerin an 22 Tagen gearbeitet, abgerechnet wurden 169,75 Stunden (16 Stunden Feiertagslohn inklusive). Die Klägerin erhielt einen Stundenlohn in Höhe von 9,50 € zuzüglich einer sog. Positionszulage in Höhe von 1,50 € pro Stunde und der Rüstzeitpauschale in Höhe von 33,00 €, was einem Gesamtbetrag in Höhe von 1.876,26 € entspricht. Die von der Klägerin in diesem Monat bezogenen Nachtarbeitszuschläge in Höhe von 5,34 € bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt, weil diese nicht mindestlohnwirksam sind.

Legt man nun die Behauptung der Klägerin zugrunde, ihr seien zusätzlich für jeden Arbeitstag 1,17 Stunden wegen der Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten zu vergüten, kommt man – bei 22 Tagen – auf zusätzliche 25,74 Stunden, die zu vergüten gewesen wären. Insgesamt ergäbe sich dann ein Stundenvolumen für den Monat April 2021 von 195,49 Stunden. Multipliziert mit dem damaligen Mindestlohn in Höhe von 9,50 € ergibt sich ein Mindestlohnanspruch in Höhe von 1.857,16 €.

Mit der von der Klägerin im Monat April 2021 bezogenen Vergütung wurde mithin der gesetzliche Mindestlohnanspruch ebenfalls nicht unterschritten.

(3)

Allenfalls bei den von der Klägerin als Anlagen K7 und K8 eingereichten Gehaltsabrechnungen für die Monate Oktober 2022 (Bl. 19 d. A.) und März 2023 (Bl. 20 d. A.)

könnte sich eine geringfügige Unterschreitung des seit dem 01.01.2022 aufgrund des für allgemeinverbindlich erklärten Bundeseinheitlichen Tarifvertrags zur Regelung der Mindestbedingungen für Arbeitnehmer in der Fleischwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland geltenden Mindestlohnanspruchs – nach Maßgabe der obigen Beispielsberechnungen – ergeben.

Das aber auch nur, wenn man zugunsten der Klägerin ihre Behauptung als wahr unterstellt, die von ihr täglich aufgewendete Umkleide-, Rüst- und Wegezeit betrage 70 Minuten, was die Kammer jedoch für fernliegend erachtet.

Im Übrigen hat die Klägerin aber auch einen solchen Anspruch aus den oben genannten Gründen vorliegend schon nicht substantiiert dargelegt.

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO. Als unterlegene Partei hat die Klägerin die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

III.

Die Streitwertfestsetzung basiert auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Es war ein Streitwert in Höhe der Nennbeträge der geltend gemachten Zahlungsansprüche festzusetzen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

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

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammen-

schlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

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 sich 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.

-Dr. Boensch-