
Datum: 16.09.2009
Gericht: Landesarbeitsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 636/09
ECLI: ECLI:DE:LAGD:2009:0916.4SA636.09.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Duisburg, 4 Ca 1938/08

Schlagworte: 1. Rückwirkende Änderung der Arbeitszeit durch TV 2. Berechnung des Anspruches auf Rufbereitschaft II gemäß § 8 TV-Ärzte KF 3. Anspruch auf Jahressonderzahlung für 2007

Normen: §§ 5, 8, 15, 19 TV-Ärzte KF

Sachgebiet: Arbeitsrecht

Leitsätze:

1. Ein Anspruch auf Jahressonderzahlung für das Jahr 2007 gemäß § 19 TV-Ärzte KF besteht nicht, weil in zulässiger Weise rückwirkend durch den TV-Ärzte KF der Anspruch auf Jahressonderzahlungen ausgeschlossen werden konnte. 2. Auf Grund der tariflichen Regelung des TV-Ärzte KF ist der Arbeitgeber nicht berechtigt, das Gehalt des Arztes anteilmäßig um den Betrag zu kürzen, welcher der Arbeitszeit entspricht, die der Arzt infolge der tariflich rückwirkend erhöhten Arbeitszeit in der Vergangenheit nicht geleistet hat; der Arbeitgeber ist allein berechtigt, im tariflichen Ausgleichszeitraum die nicht geleistete Arbeitszeit nachzufordern. 3. Rufbereitschaft II wird gem. § 8 TV-Ärzte KF mit 25 % der Arbeitszeit vergütet.

Tenor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Duisburg vom 25.02.2009 wird teilweise abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.233,-- € brutto abzüglich gezahlter 2.378,82 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu

zahlen, im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

2.Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte zu 35 % und der Klägerin zu 65 %.

3. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen.

Tatbestand :	1
Die Klägerin ist bei der Beklagten seit Juli 1994 als Ärztin der Radiologie auf der Grundlage des Arbeitsvertrages der Parteien vom 01.07.1994 beschäftigt (i.E. Vertr., Anl. z.KlErwi. v. 09.10.2008).	2
Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand gemäß Ziffer 4 des Arbeitsvertrages der Bundesangestelltentarifvertrag für die Angestellten im Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland (BAT-KF) Anwendung. Durch Beschluss der arbeitsrechtlichen Schiedskommission vom 22.10.2007 wurde der BAT-KF mit Wirkung vom 01.07.2007 durch den Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte, Kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) ersetzt. Der TV-Ärzte-KF wurde am 15.01.2008 im kirchlichen Amtsblatt verkündet.	3
Nach § 5 Abs. 1 TV-Ärzte-KF beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen 42 Stunden. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist gemäß § 5 Abs. 2 TV-Ärzte-KF ein Zeitraum von 1 Jahre zu Grunde zu legen. Nach dem BAT-KF betrug die regelmäßige Arbeitszeit 38,5 Wochenstunden.	4
Nach der Altregelung des BAT-KF erhielt die Klägerin ein Grundgehalt einschließlich Ortszuschlag, Tarifizulage und Besitzstands- Zulage von € 4.719,86 brutto monatlich auf der Grundlage der 38,5 Stundenwoche. Nach Zugrundelegen des TV-Ärzte-KF erhält die Klägerin ein Grundgehalt einschließlich Besitzstands- Zulage von zunächst € 5.295,08 und ab Januar 2008 von € 5.660,-- brutto.	5
§ 8 Abs. 2 TV-Ärzte-KF sieht im Hinblick auf die Vergütung für Rufbereitschaft Folgendes vor: "Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft II nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß eine durchschnittliche Arbeitsbelastung von höchstens 25 % der Zeit der Rufbereitschaft zu erwarten ist.	6
Die Zeit der Rufbereitschaft II wird zu 50 % als Arbeitszeit gewertet und dafür 50 % tariflichen Stundenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt."	7
Gemäß § 19 des TV-Ärzte-KF wird bis zum 31.12.2009 eine Jahressonderzahlung nicht gewährt.	8
Die Beklagte rechnete gegenüber der Klägerin im Zeitraum vom 01.07.2007 bis zum 31.01.2008 zunächst gemäß den Regelungen des BAT-KF ab und zahlte die entsprechende Vergütung aus. Im Februar 2008 nahm die Beklagte sodann eine Rückrechnung der Vergütung der Klägerin für den oben genannten Zeitraum auf der Basis des TV-Ärzte-KF vor, welche in rechnerischer Sicht, zwischen den Parteien unstreitig, richtig ist. Mit der neuen Abrechnung legte die Beklagte die erhöhte Grundvergütung nach dem TV-Ärzte-KF zugrunde, vergütete aber nur 38,5 Wochenstunden. Die Differenz zwischen der Vergütung für	9

42 Wochenstunden und der Vergütung für 38,5 Wochenstunden im Zeitraum 01.07.2007 bis zum 31.12.2007 behielt die Beklagte mit der Märzabrechnung ein.	
Ferner behielt sie von dem Entgelt für Februar 2008 die im November 2007 gezahlte Zuwendung in Höhe von € 4.837,72 ein, des Weiteren das gezahlte Urlaubsgeld von € 255,65.	10
Darüber hinaus berechnete sie die im Zeitraum vom 01.07.2007 bis zum 31.01.2008 geleistete Rufbereitschaft neu. Sie berücksichtigte hierbei 50 % der Rufbereitschaftszeiten als Arbeitszeit und zahlte für diese Zeiten 50 % der geschuldeten Vergütung.	11
Im Kammertermin am 25.02.2009 haben die Parteien einen Teilvergleich über die Zahlung des Entgeltes für Februar 2008 in Höhe des Urlaubsgeldes über € 255,65 geschlossen.	12 13
Die Klägerin hat geltend gemacht die Vergütung für Februar in Höhe der einbehaltenen Beträge, wobei sie sich die Einbehaltung des hälftigen Betrages der Jahressonderzahlung in Höhe von 2.378,82 € netto anrechnen lässt. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, rückwirkend auf der Basis einer 42-Stunden-Woche für die Zeit vom 01.07. bis 31.12.2007 abzurechnen. Eine rückwirkende anteilige Berechnung auf der 38,5 Stunden-Woche zu Lasten der Klägerin sei nicht möglich.	14
Nach der Regelung des BAT sei die Rufbereitschaft I von der Beklagten abgerechnet worden. Die Klägerin habe Rufbereitschaft von zumindest 14 Stunden jeweils abgeleistet. Dementsprechend erhalte sie gemäß § 8 Abs. 1 Satz 3 TV-Ärzte/Diakonie für montags bis freitags das Zweifache und für Samstage, Sonntage sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und -stufe (individuelles Stundenentgelt). So ergebe sich beispielsweise im Juli 2007 bei drei Montags- bis Freitagsdiensten ein individuelles Stundenentgelt von € 29,--, so dass sich der Anspruch von € 174,-- ergebe. Dabei bedeute Rufbereitschaft, dass die Klägerin sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten habe, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Komme es bei einer solchen Rufbereitschaft zu einer tatsächlichen Inanspruchnahme einer Arbeitsleistung, so sei diese als Entgelt für Überstunden geleistet.	15
Schließlich hat die Klägerin darauf hingewiesen, dass ihr ein Anspruch auf Jahressonderzahlung zumindest für ein halbes Jahr 2007 zustehe.	16
Sie hat beantragt,	17
die Beklagte zu verurteilen, an sie € 8.759,81 brutto abzüglich gezahlter € 2.378,82 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	18 19
Die Beklagte hat beantragt,	20
die Klage abzuweisen.	21
Sie hat die Auffassung vertreten, dass der Klägerin die Differenz zwischen der Vergütung für 38,5 und 42 Wochenstunden nicht zustehe. Sie habe nur einen Regeldienst von 38,5 Stunden abgeleistet und habe dementsprechend nur in diesem Umfang einen	22

Vergütungsanspruch. Tatsächlich habe sie auch nach der Neuberechnung für 38,5 Stunden eine höhere Vergütung als zuvor erhalten, da die Gesamtvergütung gestiegen sei.

Die Beklagte habe die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung von 42-Wochenstunden für den Zeitraum bis 31.12.2007 nicht zu vertreten. Sie habe die Tarifnorm unverzüglich nach Wirksamwerden umgesetzt. Zuvor sei es ihr nicht möglich gewesen, per Direktionsrecht eine Arbeitsleistung von 42 Stunden anzuordnen. Die über die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden hinausgehende Arbeit habe die Klägerin als Bereitschaftsdienst oder Mehrarbeit vergütet erhalten. 23

Durch Informationen der Mitarbeitervertretung und der Gewerkschaft sei die Klägerin bereits seit Juli, spätestens August 2008, in Kenntnis von Tarifverhandlungen gesetzt worden. Im Oktober 2007 seien die Mitarbeiter durch ein Schreiben der Geschäftsführung über die Tarifreform informiert worden. 24

Eine hälftige Zahlung der Sonderzuwendung sehe der TV-Ärzte-KF nicht vor und sei auch von den Tarifvertragsparteien nicht gewollt worden. Vielmehr werde der Verlust durch die insgesamt höhere Vergütung ausgeglichen. 25

Die Systematik des TV-Ärzte-KF spreche für die Auslegung, dass für 50 % der Arbeitszeit 50 % der Vergütung zu zahlen sei. Durch die Tarifreform sollten die Bereitschaftsdienste besser als früher bezahlt werden, nämlich mit 95 statt 80 % des Stundenlohns. Daher sei die Rufbereitschaft, die in der Regel von zu Hause aus abgeleistet werde, mit 25 % zu vergüten. Die Beklagte habe lediglich Rufbereitschaft angeordnet. Mit der Umsetzung der Tarifnorm habe sie zwischen Rufbereitschaft I und II unterscheiden müssen. Da erfahrungsgemäß nicht nur in Ausnahmefällen Arbeit i.S. der Rufbereitschaft I angefallen gewesen sei, sei für die Klägerin in diesem Zusammenhang Rufbereitschaft II anzuordnen gewesen mit der Folge, dass diese mit 25 % zu vergüten gewesen sei. 26

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung insbesondere darauf abgestellt, dass vorliegend der rückwirkende Wegfall einer Leistung, auch einer tariflichen Leistung durch einen verschlechternden Tarifvertrag nach höchstrichterlicher Rechtsprechung zulässig sei. Auch halte die Arbeitsrechtsregelung in Form des Tarifvertrages Ärzte-KF einer Billigkeitskontrolle stand, da sie jedenfalls nicht offenbar unbillig im Sinne des § 319 Abs. I Satz 1 BGB sei. Auch könne nicht von einer tariflichen Regelungslücke hinsichtlich der Jahressonderzahlung 2007 in Form einer unterbliebenen anteiligen Auszahlung, insbesondere einer hälftigen Jahressonderzahlung für das erste Halbjahr 2007 ausgegangen werden, da die Regelung des TV-Ärzte-KF eindeutig sei. 27

Ein Anspruch auf Zahlung der Grundvergütung für 42 Stunden für den Zeitraum von Juli 2007 bis Januar 2008 habe die Klägerin gleichfalls nicht, weil es sich bei der Arbeitsleistung um eine absolute Fixschuld gehandelt habe, die nicht nachgeholt werden könne. 28

Auch bestehe kein Anspruch auf die geltend gemachte Rufbereitschaft II, weil nach den tariflichen Regelungen allein eine Vergütung von 12,25 % zu zahlen sei. 29

Wegen der weiteren Darstellung des Sach- und Streitstandes und der Entscheidungsgründe wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts verwiesen. 30

Mit der zulässigen Berufung verfolgt die Klägerin ihr Klageziel weiter. 31

32

Sie weist insbesondere darauf hin, dass das Arbeitsgericht zu Unrecht die im neuen Tarifvertrag geregelte Rufbereitschaft II, die es zu der Zeit, als die Klägerin vor Geltung des neuen Tarifvertrages Arbeitszeiten als Rufbereitschaft absolviert habe, noch gar nicht gegeben habe, seiner Berechnung zugrunde gelegt habe. Unabhängig hiervon habe das Arbeitsgericht übersehen, dass eine rückwirkende Anwendung von Tarifverträgen durch die Grundsätze des Vertrauensschutzes begrenzt sei. Dies sei aber vorliegend der Fall, weil alle Regelungen, die auf einer Willenserklärung beruhen könnten, nicht rückwirkend, sondern nur für die Zukunft anwendbar seien. Schließlich - so die Klägerin unter Bezugnahme auf die in den Parallelverfahren vertretenen Rechtsauffassungen - müsse die tarifliche Regelung zur Rufbereitschaft so verstanden werden, dass hierfür 50 % des tariflichen Stundenentgeltes insgesamt zu zahlen seien.	
Aus den gleichen Gründen des Vertrauensschutzes stehe ihr zumindest auch die hälftige Jahressondervergütung für das Jahr 2007 zu. Bereits verdiente Entgeltansprüche für die erste Hälfte des Jahres könnten nicht rückwirkend entzogen werden.	33
Schließlich habe sie auch Anspruch auf die Beibehaltung der vollständigen Vergütung für das Jahr 2007, in dem sie in Vollzeit gearbeitet habe, die entsprechenden Abzüge seitens der Beklagten seien unzulässig. Zwar habe die Klägerin lediglich 38,5 statt 42 Wochenstunden im Regeldienst gearbeitet, die Leistungen der verbleibenden 3,5 Wochenstunden sei aber nicht unmöglich geworden.	34
Sie beantragt,	35
das am 25.02.2009 verkündete Urteil des Arbeitsgericht Duisburg, AZ.: 4 Ca 1938/08 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 8.759,80 € brutto abzüglich gezahlter 2.378,82 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.	36
Die Beklagte beantragt,	37
die Berufung zurückzuweisen.	38
Sie verteidigt unter Vertiefung des erstinstanzlichen Vorbringens das Urteil erster Instanz.	39
Was den Anspruch auf Rufbereitschaft betreffe, ergebe sich aus den tariflichen Regelungen, dass diese allein mit 25 % zu vergüten sei.	40
Ein Anspruch auf eine hälftige Jahressonderzahlung bestehe nicht, weil nach der eindeutigen tariflichen Regelung eine Jahressonderzahlung bis zum 31.12.2009 nicht mehr gewährt werden solle und die Klägerin hierauf nicht mehr habe vertrauen dürfen, zumal ihr bekannt gewesen sei, dass alle seitens der Beklagten erfolgten Zahlungen nur unter dem Vorbehalt etwaiger Änderungen des Tarifvertrages gezahlt würden.	41
Bei dem Anspruch auf Zahlung der Grundvergütung handle es sich um eine absolute Fixschuld, die nicht mehr nachholbar gewesen sei.	42
Das Landesarbeitsgericht hat die den Parteien in den Parallelverfahren bekannte Tarifauskunft des Marburger Bundes zu der Regelung der Rufbereitschaft zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung gemacht; des Weiteren wurde in der mündlichen Verhandlung erörtert, ob - wie die Klägerin mit Schriftsatz vom 15.09.2009, überreicht in der Berufungsverhandlung, geltend gemacht hat - der Anspruch auf die Differenz zwischen der Vergütung für 38,5 und 42 Wochenstunden insgesamt 2.233,-- € brutto betrage oder hierzu	43

ein weiterer Betrag von 421,68 € aus Dezember 2007 hinzuzurechnen sei.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den übrigen Inhalt der Akte ergänzend Bezug genommen. 44

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 45

Die zulässige Berufung ist allein in den aus dem Tenor ersichtlichem Umfange begründet. 46

Dies ergibt sich im Einzelnen aufgrund folgender Erwägungen: 47

I. 48

Der Klägerin steht ein Anspruch auf das hier geltend gemachte rückständige Gehalt in Höhe von 2.233,-- € zu. Die Beklagte war daher nicht berechtigt, die von der Klägerin nach den tariflichen Vereinbarungen zu erbringende Arbeitsleistung, die um den entsprechenden Gehaltsanteil zu kürzen und das hierfür vorgesehene tarifliche Gehalt entsprechend zu mindern, weil die Klägerin insoweit das Entgelt mit Rechtsgrund erlangt hat. Die Beklagte ist allein noch berechtigt, entsprechend der tariflichen Regelung in § 5 die insoweit nicht erbrachte Arbeitsleistung der Klägerin nachzufordern. Da ihr diese Nachforderung ohne Weiteres möglich gewesen ist, bzw. noch möglich ist, besteht der geltend gemachte Anspruch zu Recht. 49

Diese Rechtslage ergibt sich im Einzelnen aufgrund folgender Erwägungen: 50

1.Die Beklagte verkennt bei ihrer Argumentation bereits im Grundsätzlichen, dass es sich bei der Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers zwar um eine nicht nachholbare Fixschuld handeln kann, nicht aber handeln muss (vgl. BAG vom 30.03.2000, 6 AZR 680/98 sowie ErfK-Preis, § 615 BGB Rz. 7). Wann eine - nicht nachholbare - Fixschuld vorliegt, beurteilt sich allein nach den arbeitsvertraglichen bzw. tariflichen Regelungen. 51

Geht man von diesen Grundsätzen aus, ist im Streitfall festzustellen, dass gemäß § 5 des maßgeblichen Tarifvertrages lediglich eine "regelmäßige" wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden besteht. Dementsprechend stimmt § 5 Abs. 2 des Tarifvertrages folgerichtig, dass für die Berechnung des Durchschnittes der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen ist. Daraus folgt aber zwingend, dass die Beklagte innerhalb dieser tariflichen Regelung gemäß § 106 Satz 1 Gewerbeordnung berechtigt ist, die Arbeitsleistung der Klägerin zu verlangen. Unterlässt sie dies - aus welchen Gründen auch immer - hat sie die möglicherweise dann eingetretene Unmöglichkeit der Arbeitsleistung zu vertreten und haftet aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges. Die Klägerin hat daher das tarifliche Entgelt in dem hier fraglichen Zeitraum nicht ohne Rechtsgrund erlangt, weil er ohne Weiteres berechtigt gewesen ist, allein in einem geringeren Umfange zu arbeiten; die Beklagte ihrerseits aufgrund der tariflichen Regelung berechtigt ist, die nach der tariflichen Regelung noch darüber hinaus zu erbringende Arbeitsleistung der Klägerin zu fordern. 52

2.Diese Rechtslage entspricht zugleich der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (vgl. BAG vom 30.03.2000 - 6 AZR 680/98 - sowie BAG vom 08.10.2008 - 5 AZR 715/07 -) wonach - wie im Einzelnen in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht erörtert, dass ein Arbeitnehmer zur Nachleistung der Arbeitsleistung in den Sachverhaltsgestaltungen verpflichtet ist, in denen ein Tarifvertrag rückwirkend in Kraft getreten ist mit einer höheren Arbeitszeit. Aus welchen Gründen im vorliegenden - 53

umgekehrten - Fall vor dem Hintergrund der hier einschlägigen tariflichen Regelung etwas anderes gelten soll, ist für die Kammer nicht ersichtlich.

Soweit die Beklagte zur weiteren Begründung in diesem Zusammenhang darauf verweist, eine solche Nachholung der Arbeitsleistung sei aus den von ihr aufgeführten Gründen für sie ohne wirtschaftlichen Wert, ist dies ersichtlich rechtlich unerheblich: Insoweit sind allein die tariflichen Regelungen maßgeblich, die gerade eine unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeit ermöglichen und damit klarstellen, dass es sich bei der Arbeitszeit der Arbeitnehmer gerade um keine - nicht nachholbare - Fixschuld handelt. Unabhängig hiervon ist auch für die Kammer nicht ersichtlich, dass Arbeitsleistungen die nachgeholt werden können, keinen Wert haben, weil es immer Sachverhaltsgestaltungen geben kann, in denen - sei es aus Krankheits- oder Urlaubsgründen - die Heranziehung eines Arztes über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erforderlich ist. Unter diesem Aspekt betrachtet erscheint das Verlangen der Klägerin, ihr volles tarifliches Gehalt beanspruchen zu können, und - gewissermaßen im Gegenzug - noch gegebenenfalls zur Nachholung verpflichtet zu sein, auch nicht rechtsmissbräuchlich. 54

3. Die Kammer ist - was die Höhe des Anspruches anbelangt - davon ausgegangen, dass der Klägerin für diesen Zeitraum allein ein Betrag in Höhe von 2.233,-- € brutto zusteht. 55

a) Die Beklagte hat im Schriftsatz vom 10.11.2008 auf Seite 4 erster Instanz unter Bezugnahme auf die von ihr überreichte Anlage 1 dargestellt, dass in der Zeit vom 01.07.2007 bis 31.12.2007 für insgesamt 91 Arbeitsstunden ein Betrag von 2.233,-- € in Abzug gebracht worden ist. 56

b) Die Klägerin hat hierzu in ihrer Erwiderung im Schriftsatz vom 09.02.2009 auf Seite 1 dargelegt, dass der in der Gehaltsabrechnung Februar 2008 vermerkte Zahlungsbetrag in Höhe von 8.128,80 € unsubstantiiert sei und es daher bei der Berechnungsweise des geltend gemachten Anspruches verbleibe. Aus welchem Grunde aber der hier für die genannten 91 Arbeitsstunden in Abzug gebrachte Betrag von 2.233,-- € brutto unrichtig sein sollte, hat die Klägerin in keiner Weise substantiiert dargestellt, sodass bis zur Berufungsverhandlung davon auszugehen war - hierauf wurden die Parteien mit Schreiben vom 09.09.2009 hingewiesen - dass dieser Betrag der Differenz zwischen der Vergütung für 38,5 und 42 Wochenstunden entspricht. 57

c) Wenn dann vor diesem Hintergrund die Klägerin im Schriftsatz vom 15.09.2009 - überreicht in der Berufungsverhandlung - darauf verweist, es müsse noch die Vergütungen von Dezember 2007 in Höhe von 421,68 € hinzugerechnet werden, ist dies für die Kammer vor dem Hintergrund des erfolgten Vortrages der Parteien erster Instanz nicht nachvollziehbar. Daher musste es mangels substantiierter Darlegung der Klägerin bei dem hier ausgeurteilten Betrag verbleiben. 58

II. 59

Der Klägerin steht der geltend gemachte Anspruch auf Jahressondervergütung nicht zu. 60

Das Arbeitsgericht hat mit zutreffenden Erwägungen, auf die ausdrücklich Bezug genommen wird, die Klage insoweit abgewiesen. 61

Ergänzend hierzu und zu den Einwänden der Berufung ist festzustellen: 62

63

1. Die Kammer lässt in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes im Streitfall dahinstehen, (vgl. dazu BAG vom 19.02.2003 - 4 AZR 11/02 -) ob die inhaltliche Kontrolle von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch staatliche Gerichte als eine - eingeschränkte - Billigkeitskontrolle nach §§ 317, 319 BGB vorzunehmen ist oder ob es sich - wie bei Tarifverträgen - auf eine Rechtskontrolle zu beschränken hat. Denn die hier vorgenommene Streichung der Jahressonderzahlung durch die in Frage stehende Regelung ist nach beiden Maßstäben rechtswirksam.
2. Das Bundesarbeitsgericht geht für den Bereich von Tarifverträgen in gefestigter Rechtsprechung (vgl. etwa Urteil vom 24.10.2007 - 10 AZR 878/06 -) davon aus, dass Tarifverträge auch rückwirkend Jahressondervergütungsansprüche von selbst ausgeschiedenen Arbeitnehmern in Wegfall bringen können, sofern Arbeitnehmer von den Tarifverhandlungen Kenntnis hatten und daher nicht auf den Fortbestand der für sie günstigeren Regelungen vertrauen durften.
- Geht man von diesen Grundsätzen aus, ist im Streitfall festzustellen, dass den Arbeitnehmern durch Informationen der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis gebracht wurde, dass die hier geführten Tarifverhandlungen noch nicht zum Abschluss gebracht worden sind. Ob im Einzelfall der Kläger hiervon, d. h. der Information der Mitarbeitervertretung tatsächlich Kenntnis genommen hat, ist unerheblich, weil ihm jedenfalls das Führen von Tarifverhandlungen bekannt gewesen ist. Wird vor diesem Hintergrund seitens der Beklagten noch zusätzlich in der Gehaltsabrechnung darauf hingewiesen, dass die Zahlung des Entgeltes "vorläufig" und wegen der noch ungewissen Tarifregelungen unter dem Vorbehalt der abschließenden endgültigen Berechnung erfolgt, ist der Einwand des Klägers, er habe gleichwohl auf den Fortbestand der Jahressonderzahlung vertrauen dürfen, für die Kammer schlicht nicht nachvollziehbar.
3. Die Rechtslage ändert sich nicht, wenn man die hier in Frage stehenden Regelungen an dem Gesichtspunkt der Angemessenheit und Billigkeit misst. Das Urteil des Arbeitsgerichts stellt zutreffend heraus, dass es angesichts der hier vorgenommenen tariflichen Regelungen nicht unbillig ist, die Jahressonderzahlung für das hier streitige Jahr in Wegfall zu bringen.
- Zwar geht es im Streitfall im Unterschied zu der Entscheidung des BAG vom 19.12.2003 - 4 AZR 12/02 - nicht darum, im Interesse aller Arbeitnehmer freiwerdende Finanzmittel zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen durch die hier vorgenommene Regelung zu erhalten. Entscheidend ist jedoch nach Auffassung der Kammer, dass die Tarifvertragsparteien anlässlich der geführten Verhandlungen als Ergebnis ein "Gesamtpaket" aus einer Vielzahl von Komponenten (Erhöhung der Bezüge, Regelungen über Eingruppierungen und Rufbereitschaft, Anrechnung von Vordienstzeiten) geschnürt haben, indem sie durch eine umfassende Neuregelung die alte Regelung des BAT KF durch den hier abgeschlossenen Tarifvertrag abgelöst haben. Wird im Rahmen einer solchen Gesamtlösung aber die hier streitige Jahressonderzahlung in Wegfall gebracht, kann nicht durch eine hierauf bezogene isolierte Betrachtungsweise das Gesamtgefüge dieser Regelung in Frage gestellt und damit der in den Tarifverhandlungen gefundene Kompromiss in Teilen wieder rückgängig gemacht werden.
4. Aus diesen Gründen besteht auch kein Anspruch auf eine anteilige Jahressonderzahlung.
- Insbesondere bestehen - wie das Arbeitsgericht zutreffend herausgestellt hat - keine Anhaltspunkte dafür, dass zumindest ein anteiliger Bezug einer Jahressonderzahlung für das Jahr 2007 aufgrund der entgegenstehenden tariflichen Regelungen, wonach ausdrücklich

eine Jahressonderzahlung bis zum 31.12.2009 nicht gewährt wird, erfolgen sollte.

Demgegenüber kann sich die Klägerin auch nicht darauf berufen werden, es sei nach der Anlage 14 BAT KF a. F. "Regelung über die Gewährung einer Zuwendung" pro Monat bereits der entsprechende Anteil einer Weihnachtszuwendung "verdient" worden, sodass unter dem Gesichtspunkt einer "echten" Rückwirkung aufgrund eines in der Vergangenheit abgeschlossenen Sachverhaltes - die in der Vergangenheit bereits pro Monat verdiente anteilige Weihnachtszuwendung - ein anteiliger Anspruch besteht. Voraussetzung für die Auszahlung der Weihnachtszuwendung nach der Anlage 14 BAT KF a. F. war der Bestand des Arbeitsverhältnisses am 01.12. eines jeden Jahres. Darauf folgt aber, dass erst zu diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer darauf vertrauen durfte, die entsprechende volle Jahreszuwendung zu erhalten. Zu diesem Zeitpunkt bestand aber bereits die Kenntnis der Arbeitnehmer darüber, dass es möglicherweise zu verschlechternden tariflichen Regelungen bezüglich der hier streitigen Weihnachtszuwendung kommen würde; aus diesem Grunde erfolgte gerade der Vorbehalt in der entsprechenden Gehaltsabrechnung. Daher lässt sich nach Auffassung der Kammer auch unter diesem Gesichtspunkt kein Anspruch auf eine verdiente anteilige Weihnachtszuwendung herleiten.

III. 72

Der Klägerin steht auch der geltend gemachte Anspruch auf Rufbereitschaft dem Grunde nach nicht zu. 73

Das Arbeitsgericht hat auch insoweit mit zutreffender Begründung den Anspruch abgewiesen. 74

Ergänzend hierzu und zu den Einwänden der Berufung ist festzustellen: 75

1. Der Wortlaut der hier in Frage stehenden Regelung ist nach Auffassung der Kammer eindeutig: Wenn danach "die Zeit der Rufbereitschaft II" zu 50 % als Arbeitszeit gewertet und dafür 50 % des tariflichen Stundenentgeltes der jeweiligen Entgeltgruppe gezahlt wird, ergibt sich hieraus zwingend, dass die Rufbereitschaft danach mit 25 % zu vergüten ist. 76

2. Entgegen der Auffassung der Klägerin steht dieses Ergebnis weder im Widerspruch zu dem Kontext der tariflichen Regelung, noch erscheint es sinnwidrig: 77

a) Nach der in Frage stehenden Regelung steht neben der Rufbereitschaft I, die im Ergebnis im Regelfall mit 12,5 % vergütet wird und bei der eine Arbeitsleistung nur im Ausnahmefalle gefordert wird, auf der einen Seite die Rufbereitschaft II, auf der anderen Seite der Bereitschaftsdienst, der bei einer Arbeitsauslastung von bis zu 25 % mit 60 % vergütet wird. Der Bereitschaftsdienst der Stufe I (Arbeitsleistung 25 %) sieht bei einer 25 %igen Inanspruchnahme die dauerhafte Anwesenheit auf dem Klinikgelände vor, während hierfür im Vergleich zur ebenfalls 25 %igen Inanspruchnahme vorgesehenen Rufbereitschaft II nur eine 10 % höhere Vergütung gezahlt wird. Da der Bereitschaftsdienst mit größeren Einschränkungen, nämlich der Anwesenheitspflicht während der Gesamtzeit verbunden ist, erschien dies als wenig nachvollziehbar, weil dann die Anwesenheit im Betrieb zu 75 % der Gesamtzeit nur noch 10 % eines Stundenlohnes ausmachen würde - bei der Rufbereitschaft I indes bereits das Bereithalten als solches mit 12,5 % eines Stundenlohnes vergütet wird. 78

b) Zwar ist zutreffend, dass die vertragschließenden Parteien bei der Definition der Rufbereitschaft II offenbar von einer Arbeitsleistung bis 25 % während der Rufbereitschaft ausgegangen sind mit der Folge, dass zumindest die gesamte Arbeitsleistung abgegolten sein sollte, auch wenn dies im Ausnahmefall dann nicht erreicht wird, wenn in der 79

Rufbereitschaft II mehr als 25 % effektive Arbeitsleistung geleistet wird, was letztlich im Vorhinein nicht ohne Weiteres festgestellt werden kann. Zugleich sind aber auch Fälle von den

Tarifvertragsparteien als Regelfall vorgesehen, in denen eine Arbeitsleistung von weniger als 25 % erbracht wird, sodass die 25 % Vergütung als angemessen angesehen werden kann. 80

Würde nun die Rufbereitschaft II vorliegend mit 50 % des Stundenentgeltes vergütet, hätte dies zur Folge, dass die Klägerin bei Rufbereitschaft trotz geringerer Belastung bei einer Bezahlung mit 50 % des Stundenentgeltes fast genauso gestellt würde wie bei Ableistung des Bereitschaftsdienstes der Stufe I. 81

Es lässt sich daher - insoweit ist der Beklagten zuzustimmen - nicht von einer Zweckwidrigkeit oder Sinnwidrigkeit der getroffenen Regelung sprechen. 82

c)Die vom Marburger Bund erteilte Auskunft zu der hier streitgegenständlichen Regelung (224 - 228 d. A.) vermochte die Kammer nicht zu einer anderen Beurteilung zu veranlassen. Zwar wird hierin herausgestellt, dass es sich um ein redaktionelles Versehen gehandelt habe, weil insbesondere beabsichtigt gewesen sei, von Seiten der Dienstnehmer in der ARK/RWL für den Bereich des TV-Ärzte-KF eine inhaltsgleiche Regelung zu schaffen, wie sie in § 9 Abs. 2 und 3 des TV-Ärzte-VBGK besteht (Seite 2 der Auskunft). Wenn dann jedoch gleichzeitig ausgeführt wird (Seite 4 ff), der nach Auffassung des Marburger Bundes vorliegende Missstand sei dann durch eine neue Regelung, die zum 01.04.2009 in Kraft getreten sei, beseitigt worden, ohne dass zugleich in diesem Zusammenhang die hier streitgegenständliche Regelung korrigiert worden ist, ergibt sich hieraus zwingend für die Kammer der Schluss, dass man es bei der hier genannten Regelung bewenden lassen wollte: Anderenfalls wäre es ein Leichtes gewesen, die hier vorliegende streitgegenständliche Fassung entsprechend zu korrigieren. Wird dies bewusst aus welchen Gründen auch immer unterlassen, kann nunmehr nicht seitens der Klägerin mit der von ihr vorgenommenen Argumentation die hier vorliegende Regelung seitens der Gerichte korrigiert werden. Aus diesem Grunde hat die Kammer auch davon abgesehen, nochmals zu versuchen, auch eine Stellungnahme der Arbeitgeberseite herbeizuführen, weil sich bereits aus der Stellungnahme des Marburger Bundes ergibt, dass die hier vorliegende Regelung in dem dargelegten Sinne, wie sie seitens des Arbeitsgerichtes zutreffend herausgestellt wurde, zu verstehen ist. 83

Der Einwand der Klägerin, vorliegend handle es sich um eine echte Rückwirkung, geht fehl. 84

Die Klägerin übersieht insoweit, dass sie die von ihr im Rahmen der Rufbereitschaft II erbrachte Arbeitsleistung in Kenntnis des Umstandes gebracht hat, dass aufgrund der hier geführten Tarifverhandlungen eine andere Bemessungsgrundlage durch die hier vorgenommene spätere Tarifregelung hat erfolgen können. Wenn vor diesem Hintergrund aber die Tarifvertragsparteien mit dem hier abgeschlossenen Tarifvertrag ein "Gesamtpaket" geschnürt haben, widerspricht dies weder den Grundsätzen, die das Bundesarbeitsgericht zur Rückwirkung von Tarifverträgen entwickelt hat, noch den Grundsätzen von Recht und Billigkeit nach § 313 Abs. 1 BGB. Während beispielsweise das Gehalt der Klägerin in gleicher Weise rückwirkend erhöht wurde, kann die Klägerin sich nicht die für sie günstigeren Gesichtspunkte herausuchen, bezüglich der verschlechternden Regelungen, die nach Auffassung der Klägerin zu ihrem Nachteil eingetreten sind, aber geltend machen, sie dürften ihr gegenüber keine Berücksichtigung finden. 85

IV. 86

87

Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1 ZPO. Die Kammer hat wegen der hier angesprochenen grundsätzlichen Rechtsfragen sowie des Umstandes, dass die hier streitigen Regelungen auch außerhalb von Nordrhein-Westfalen in einer Vielzahl von Kliniken Anwendung finden, die Revision an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.	
RECHTSMITTELBELEHRUNG	88
Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien	89
R E V I S I O N	90
eingelegt werden.	91
Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim	92
Bundesarbeitsgericht	93
Hugo-Preuß-Platz 1	94
99084 Erfurt	95
Fax: 0361 2636 2000	96
eingelegt werden.	97
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.	98
Die Revisionsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	99
1.Rechtsanwälte,	100
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,	101
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.	102
In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.	103
Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.	104
* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.	105
gez.: Dr. Peter gez.: Mülders gez.: Weber	106

