Landesarbeitsgericht Hamm, 18 Sa 1143/16

Datum:	18.05.2017
Gericht:	Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper:	18. Kammer
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	18 Sa 1143/16
ECLI:	ECLI:DE:LAGHAM:2017:0518.18SA1143.16.00

Vorinstanz:	Arbeitsgericht Bielefeld, 3 Ca 993/15
Schlagworte:	Arbeitszeitkonto, Freizeitausgleich
Normen:	§ 106 GewO
Leitsätze:	

Die Gewährung von Freizeitausgleich zum Abbau von „Plusstunden“ auf das Arbeitszeitkonto erfolgt im Wege des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts in den Grenzen der Billigkeit gem. § 106 Satz 1 GewO, ohne besondere Abreden ist die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht erforderlich.

Tenor:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 24.08.2016 – 3 Ca 993/15 – wird als unzulässig verworfen, soweit die Klägerin sich dagegen wendet, dass das klageabweisende Versäumnisurteil vom 16.12.2015

hinsichtlich des Anspruchs auf Gutschrift von 4,7 Stunden in Mai und Juli 2013 wegen fehlerhafter Berechnung von Krankheitszeiten und

hinsichtlich des Anspruchs auf Zahlung einer Schichtzulage in Höhe von 35,06 €

aufrechterhalten wurde.

Im Übrigen wird die Berufung der Klägerin gegen das o. g. Urteil zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten im Wesentlichen um Ansprüche der Klägerin auf Gutschrift von Zeitstunden auf dem Arbeitszeitkonto und um Ansprüche der Klägerin auf Zahlung eines Zuschusses zum Krankengeld. 2

Die Klägerin ist seit August 2001 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin als Mitarbeiterin in der Altenpflege tätig. Die Parteien vereinbarten eine wöchentliche Arbeitszeit von 23,3 Stunden. Die Klägerin erhält eine Vergütung in Höhe von ca. 1.600,-- Euro brutto monatlich. Das Arbeitsverhältnis wird seit mehreren Jahren nach Maßgabe der Regelungen des BAT-KF durchgeführt und abgerechnet. 3

Die Arbeitszeiten der Klägerin werden von der Beklagten dienstplanmäßig festgelegt. Die Dienstplangestaltung erfolgt dergestalt, dass Dienstpläne für den Folgemonat aufgestellt und dann von der Mitarbeitervertretung genehmigt werden. Anschließend werden die Dienstpläne den Mitarbeitern ca. zwei Wochen vor dem Folgemonat zur Verfügung gestellt. Bei der dienstplanmäßigen Heranziehung der Klägerin wird nicht in jeder Woche die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit genau erreicht. Es ergaben sich Minus- oder Plusstunden, die in ein Arbeitszeitkonto einfließen. Soweit möglich werden Wünsche der Mitarbeiter auf Gewährung von freien Tagen berücksichtigt. Es werden aber auch Freischichten ohne Antrag oder Zustimmung der Mitarbeiter geplant. 4

Ab dem Jahr 2013 kam es zu einem Schriftwechsel der Parteien, in dem die Klägerin eine fehlerhafte Führung ihres Stundensaldos ab dem Monat Januar 2013 rügte und sich auf den Standpunkt stellte, dass Minusstunden nur dann geplant und berücksichtigt werden könnten, wenn sie einen entsprechenden Antrag gestellt habe bzw. in die Gewährung von Freischichten eingewilligt habe. 5

Mit anwaltlichem Schreiben vom 01.08.2013 ließ die Klägerin unter anderem folgendes mitteilen: 6

Darüber hinaus muss unsere Mandantin seit Geltendmachung der korrekten Stundenberechnung eine zunehmend unangemessene Behandlung feststellen. So wurde sie im Zusammenhang mit von ihr abgegebenen Entlastungsanzeigen massiv unter Druck gesetzt und behauptet, sie muss diese weitergehend begründen. Unsere Mandantin hat die Pflegesituation der Entlastungsanzeige jedoch zutreffend beschrieben. Ob Ihre Stellenbesetzung einen sog. Pflegeschlüssel einhält oder nicht ist für die Frage der Berechtigung einer Entlastungsanzeige völlig unerheblich. Hierzu ist unsere Mandantin berechtigt und verpflichtet, wenn sie der Auffassung ist, dass die Personalsituation eine ordnungsgemäße Pflege und Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner nicht mehr sicherstellt. Sie wird ihre Entlastungsanzeigen daher auch nicht – wie gefordert – zurückziehen. 7

Des Weiteren wird unsere Mandantin, die bekanntlich teilzeitbeschäftigt ist, zunehmend nicht mehr mit der vereinbarten Wochenstundenzahl, sondern mit Minusstunden geplant. Wir müssen davon ausgehen, dass die hierfür in jedem Fall erforderliche Zustimmung der MAV nicht vorliegt und die Minusstundenplanung schon allein deshalb unwirksam ist. Allerdings 8

begegnet die Planung auch Bedenken, weil ein Ausgleich der Minusstunden bis zum Ende des Kalenderjahres nicht ohne weiteres möglich ist und unsere Mandantin nicht verpflichtet werden kann, dies durch eine hierfür ggf. notwendige zeitweilige Vollzeittätigkeit zu erreichen. Unsere Mandantin ist alleinerziehende Mutter und aus diesem Grund in Teilzeit tätig; dies ist von Ihnen bei der Dienstplanung grundsätzlich zu berücksichtigen und zu beachten.

Demgemäß wird der Minusstundenplanung hiermit noch einmal ausdrücklich widersprochen. Unsere Mandantin ist mit dieser Planung nicht einverstanden und legt Wert darauf, mindestens mit der arbeitsvertraglich geplanten Wochenarbeitszeit eingesetzt zu werden. Soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht erfolgt, geht dies jedenfalls nicht zu Lasten unserer Mandantin und ihres Arbeitszeitsaldos. Sie sind nicht berechtigt, ohne Zustimmung unserer Mandantin über deren Plusstunden zu verfügen. 9

Die Klägerin war ab dem 17.11.2014 arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 29.12.2014 erhielt sie Krankengeld. Die Beklagte zahlte bis zum 31.03.2015 für 93 Kalendertage einen Krankengeldzuschuss in Höhe von 1,83 Euro täglich. 10

§ 21 BAT-KF bestimmt insoweit Folgendes: 11

§ 21 Entgelt im Krankheitsfall 12

(1) Werden Mitarbeitende durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach Maßgabe des § 20 Abs. 6 (…). 13

(2) Nach Ablauf des Zeitraumes gemäß Abs. 1 erhalten die Mitarbeitenden für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. (…). 14

Mit ihrer Klage, die am 20.04.2015 bei dem Arbeitsgericht eingegangen ist, hat die Klägerin die Gutschrift von Arbeitsstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto sowie die Zahlung einer Schichtzulage und eines höheren Krankengeldzuschusses eingefordert. – Die Klägerin hat hinsichtlich der begehrten Stundengutschrift die Auffassung vertreten, die Beklagte habe zu Unrecht für Krankheitszeiten der Klägerin nur die in der Vergangenheit geleistete durchschnittliche Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben. Richtigerweise hätte die Beklagte die aufgrund der Arbeitsunfähigkeit der Klägerin ausgefallenen geplanten Stunden voll umfänglich berücksichtigen müssen. Daraus ergebe sich für die Monate Mai und Juli 2013 ein Anspruch auf Gutschrift von 4,7 Arbeitsstunden. Außerdem habe die Beklagte die Klägerin in den Jahren 2013 und 2014 teilweise in geringerem Umfang als die arbeitsvertraglich vorgesehene Stundenzahl dienstplanmäßig eingeteilt. Damit habe die Beklagte ohne Antrag oder Zustimmung der Klägerin durch Anordnung entsprechender Minusstunden in das Zeitguthaben der Klägerin eingegriffen. Die Beklagte habe 88,67 Stunden im Jahr 2013 sowie 46,14 Stunden im Jahr 2014 aus dem Zeitguthaben der Klägerin entnommen, ohne hierzu berechtigt gewesen zu sein. Die Beklagte sei nicht befugt, über das Arbeitszeitguthaben der Klägerin, das einen Geldwert darstelle, einseitig zu verfügen. Das ergebe sich aus § 6 Abs. 1, Unterabs. 2 BAT-KF. Ohne einen entsprechenden Wunsch der Klägerin führe eine Arbeitsbefreiung nicht zu einem Freizeiteffekt. Die angeordneten Freischichten bzw. freien Tage beruhten, so hat die Klägerin vorgetragen, überwiegend nicht auf ihrem Wunsch. Die Klägerin hat zudem bestritten, dass die Mitarbeitervertretung bei der Dienstplangestaltung ordnungsgemäß beteiligt worden sei. – Die Klägerin hat ferner die Auffassung vertreten, die Beklagte sei verpflichtet, für die Zeit, in der sie die Klägerin zu 15

Unrecht nicht tatsächlich beschäftigt habe, eine Schichtzulage in Höhe von 0,26 Euro je Stunde zu zahlen. Die Beklagte habe sich hinsichtlich der ohne Zustimmung oder Antrag der Klägerin vorgenommenen Frei-Planungen mit der angebotenen Arbeitsleistung im Verzug befunden. Die Klägerin hat insoweit einen Betrag von 35,06 Euro eingefordert (0,26 Euro x 134,84 Stunden). – Die Klägerin hat schließlich die Auffassung vertreten, die Beklagte habe den ihr zustehenden Krankengeldzuschuss nach § 21 BAT-KF falsch gerechnet. Der Klägerin stehe ein Anspruch auf Zahlung von 6,33 Euro netto täglich zu. Dies sei der Unterschiedsbetrag zwischen dem Nettoentgelt und den „tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers“ im Sinne des § 21 Abs. 2 S. 1 BAT-KF. Als „Barleistung“ sei die der Klägerin zufließende Nettozahlung der Krankenkasse anzusehen. Das der Klägerin zugeflossene Netto-Krankengeld habe täglich 32,93 Euro betragen, das tägliche Nettoentgelt bei Fortzahlung der Bezüge 39,24 Euro. Die Differenz in Höhe von 6,33 Euro netto hat die Klägerin für 93 Kalendertage eingefordert. Den tatsächlich erhaltenen Krankengeldzuschuss will sie sich anrechnen lassen.

Nachdem die Klägerin im ersten Kammertermin vor dem Arbeitsgericht keinen Antrag gestellt hatte, ist ein klageabweisendes Versäumnisurteil ergangen. Gegen dieses Versäumnisurteil hat die Klägerin form- und fristgerecht Einspruch erhoben und zuletzt beantragt, 16

das Versäumnisurteil vom 16.12.2015 aufzuheben und 17

1. die Beklagte zu verurteilen, 18

a) dem Arbeitszeitkonto der Klägerin 139,54 Stunden gutzuschreiben; 19

b) an die Klägerin 35,06 € nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen; 20

2. festzustellen, dass die Beklagte nicht berechtigt ist, die Klägerin ohne deren Antrag oder Zustimmung mit Minusstunden zu planen oder Freizeitausgleich durch Minderung von Mehrarbeitsstunden anzuordnen, 21

3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 588, 69 € netto abzüglich gezahlter 170,10 € brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszins der EZB seit Rechtshängigkeit zu zahlen. 22

Die Beklagte beantragt, 23

das Versäumnisurteil aufrechtzuerhalten. 24

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Klägerin könne für die Tage im Mai und Juli 2013, an denen sie krankheitsbedingt keine Arbeitsleistung erbracht habe, keine Stundengutschrift verlangen. Die Beklagte habe Entgeltfortzahlung in zutreffender Höhe nach § 20 BAT-KF i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 3 BAT-KF geleistet. Sie sei auch nicht verpflichtet, der Klägerin nur auf Antrag oder mit ausdrücklicher Zustimmung Freizeitausgleich zu gewähren. Vielmehr sei sie gemäß § 106 GewO berechtigt, Freischichten nach billigem Ermessen zu planen. Die Dienstplangestaltung sei nicht zu beanstanden, da die Wünsche der Arbeitnehmer, soweit möglich, berücksichtigt worden seien. Der Freizeitausgleich habe, so hat die Beklagte vorgetragen, teilweise dem Wunsch der Klägerin entsprochen. – Die Beklagte hat zudem die Auffassung vertreten, den zu zahlenden Zuschuss zum Krankengeld richtig berechnet zu haben. Als „Barleistungen des Sozialleistungsträgers“ sei der Auszahlungsbetrag des Krankengeldes zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge (Brutto-Krankengeld) anzusehen. 25

Das Arbeitsgericht hat das klageabweisende Versäumnisurteil aufrechterhalten. Im Hinblick auf die von der Klägerin begehrte Gutschrift für 4,7 Stunden wegen der Krankheitstage in den Monaten Mai und Juli 2013 habe die Beklagte nach Maßgabe der Berechnungsgrundlage in § 20 BAT-KF i.V.m. § 6 Abs. 1 S. 3 BAT-KF Entgeltfortzahlung und eine zutreffende Stundengutschrift geleistet. Die Klägerin könne auch keine Stundengutschrift wegen des von der Beklagten einseitig angeordneten Freizeitausgleichs verlangen. Die Beklagte sei nach § 106 GewO berechtigt, die Lage der Arbeitszeit nach billigem Ermessen festzulegen. Die Klägerin habe auch nicht dargelegt, inwiefern an einzelnen Tagen ihre Interessen im Hinblick auf die Gewährung eines Freizeitausgleichs nicht gewahrt wurden und ein diesbezüglicher Wunsch ohne sachlichen Grund unberücksichtigt geblieben sei. Die Zahlung einer Schichtzulage könne die Klägerin nicht verlangen, da dieser Anspruch gemäß § 8 Abs. 3 BAT-KF nur für tatsächlich geleistete Stunden bestehe. Die Beklagte habe auch den Zuschuss zum Krankengeld richtig berechnet und ausgezahlt. Barleistungen der Krankenkasse seien nicht die Auszahlungsbeträge, sondern die Leistungen der Krankenkasse zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge. 26

Das Urteil erster Instanz ist der Klägerin am 22.09.2016 zugestellt worden. Sie hat mit einem Schriftsatz, der am 29.09.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung mit einem am 30.11.2016 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem zuvor die Berufungsbegründungsfrist durch gerichtlichen Beschluss bis zum 30.11.2016 verlängert worden war. 27

Die Klägerin hält das arbeitsgerichtliche Urteil für unrichtig und führt insoweit – zusammengefasst – Folgendes aus: Das Verfügungsrecht über das Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto stehe dem Arbeitnehmer zu, ein eigenmächtiger Eingriff des Arbeitgebers sei nicht möglich. Das arbeitgeberseitige Weisungsrecht betreffe nur die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit. Anderenfalls könnte die Klägerin als Teilzeitbeschäftigte monatelang ohne ihre Zustimmung „ins Minus“ geplant werden und müsste die ausgefallene Arbeitszeit nacharbeiten. Das Arbeitsgericht habe auch vernachlässigt, dass in der Diakonie der Gedanke der Dienstgemeinschaft eine besondere Rolle spiele und daraus eine besondere Pflicht der Beklagten zur Rücksichtnahme und zu einem würdevollen Umgang mit den bei ihr tätigen Mitarbeitenden folge. Dem widerspreche das Verständnis, der Arbeitgeber könne einseitig über Zeitguthaben der Mitarbeitenden verfügen. Hinsichtlich der Berechnung des Krankengeldzuschusses habe das Arbeitsgericht verkannt, dass die für die Regelung des BAT-KF zuständige arbeitsrechtliche Kommission nicht den BAT fortgeführt, sondern ab dem 01.07.2007 im Wesentlichen die Regelungen des TVöD übernommen habe. Es fehle an Anhaltspunkten dafür, dass die arbeitsrechtliche Kommission dem Begriff der „Barleistungen der Krankenkasse“ die Bedeutung beimaß, die dem Begriff sozialversicherungsrechtlich zukomme. Der von der Beklagten errechnete Betrag sei für die Klägerin kaum spürbar und damit nicht mehr als ein entwürdigendes Almosen. 28

Die Klägerin beantragt, 29

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 24.08.2016 – Az. 3 Ca 993/15 – in der Fassung des Berichtigungsbeschlusses vom 11.09.2016 – abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz der Klägerin zu erkennen. 30

Die Beklagte beantragt, 31

die Berufung zurückzuweisen. 32

33

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Vertiefung ihres Vorbringens als zutreffend.

Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten ergänzend Bezug genommen. 34

Entscheidungsgründe 35

I 36

Die Berufung ist unzulässig, soweit die Klägerin sich dagegen wendet, dass das klageabweisende Versäumnisurteil vom 16.12.2015 hinsichtlich des Anspruchs auf Gutschrift von 4,7 Stunden aus Mai und Juli 2013 wegen fehlerhafter Berechnung von Krankheitszeiten und hinsichtlich des Anspruchs auf Zahlung einer Schichtzulage in Höhe von 35,06 Euro aufrechterhalten wurde. 37

Die Berufungsbegründung genügt insoweit nicht den Anforderungen, die § 520 Abs. 3 S. 2 Nr. 2 ZPO stellt. Nach dieser Vorschrift muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO nur dann, wenn sie erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht (BAG, Urteil v. 12.08.2014 - 3 AZR 492/12, Urteil v. 16.05.2012 - 4 AZR 245/10). Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die Regelung des § 520 Abs. 3 Satz 2 Rdnr. 2 ZPO soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Daher hat der Berufungskläger die Beurteilung des Streitfalls durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und aus welchen Gründen er das angefochtene Urteil für Unrichtig hält. Dadurch soll bloß formelhaften Berufungsbegründungen entgegengewirkt werden. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den Streitfall zugeschnitten sein. Eine schlüssige Begründung kann zwar nicht verlangt werden Jedoch muss sich die Berufungsbegründung mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG, Urteil v. 12.08.2014 - 3 AZR 492/12, Urteil v. 19.02.2013 - 9 AZR 543/11, Urteil v. 15.03.2011 - 9 AZR 813/09). 38

Hinsichtlich der vorgenannten Streitgegenstände setzt sich die Berufungsbegründung gar nicht mit dem erstinstanzlichen Urteil auseinander. Das Arbeitsgericht hat die Vorgehensweise im Hinblick auf die Berücksichtigung krankheitsbedingt ausgefallener Arbeitszeiten im Arbeitszeitkonto der Klägerin unter Bezugnahme auf §§ 20, 6 Abs. 1 S. 3 BAT-KF für zutreffend erachtet und einen Anspruch auf Zahlung der eingeforderten Schichtzulage unter Bezugnahme auf § 8 Abs. 3 BAT-KF verneint. Die Klägerin greift die Argumentation des Arbeitsgerichts insoweit nicht an. 39

II 40

41

Im Übrigen ist die Berufung zwar zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden; sie hat in der Sache jedoch keinen Erfolg.

1. Der Antrag auf Gutschrift von Zeitstunden in das Arbeitszeitkonto der Klägerin ist zulässig, aber unbegründet. 42

a) Der Antrag ist zulässig. 43

Der Antrag ist hinreichend bestimmt. Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 19.03.2014 – 5 AZR 954/12, Urteil vom 10.11.2010 – 5 AZR 766/09) ist ein Antrag auf Gutschrift von Stunden im Arbeitszeitkonto nur dann hinreichend bestimmt, wenn sich aus dem Antrag oder aus dem sonstigen Vorbringen der klagenden Partei ergibt, an welcher Buchungsstelle die Gutschrift begehrt wird. Diesen Anforderungen genügt der Antrag, nachdem die Prozessbevollmächtigte der Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht klargestellt hat, dass der auf Gutschrift von Stunden gerichtete Klageantrag sich auf den aktuellen Saldo des Arbeitszeitkontos bezieht. 44

b) Der Antrag ist unbegründet. 45

aa) Ein Anspruch auf die begehrte Stundengutschrift ergibt sich für die Klägerin nicht aus § 615 S. 1 BGB. 46

Diese Vorschrift sieht als Rechtsfolge nur Zahlungsansprüche vor. Der Klägerin geht es jedoch nicht um die Zahlung der Vergütung, sondern um die Korrektur des Arbeitszeitkontos. 47

bb) Der Klägerin steht kein vertraglicher Anspruch auf Vornahme der begehrten Stundengutschrift zu. 48

Dabei kann offen bleiben, ob der Anspruch des Arbeitnehmers auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos sich aus der vertraglichen Abrede über die Führung des Arbeitszeitkontos selbst ergibt (so wohl BAG, Urteil vom 21.03.2012 – 5 AZR 676/11) oder ob der Anspruch auf Stundengutschrift wegen unrichtiger Führung des Arbeitszeitkontos durch den Arbeitgeber als Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB folgt. Die Beklagte ist jedenfalls nicht verpflichtet, die begehrte Stundengutschrift vorzunehmen, weil das Arbeitszeitkonto der Klägerin nicht unrichtig geführt wurde. 49

(1) Die Klägerin kann nicht geltend machen, die Beklagte habe ohne ihre ausdrückliche Zustimmung keinen Freizeitausgleich einseitig anordnen und sie nicht „ins Minus“ dienstplanmäßig einteilen dürfen. 50

(a) Die Beklagte war kraft ihres Direktionsrechts gemäß § 106 S. 1 GewO berechtigt, die Arbeitszeit der Klägerin festzulegen. 51

Mit der Anordnung des dienstplanmäßigen Einsatzes bestimmte die Beklagte die „Zeit der Arbeitsleistung“. Dies lässt § 106 S. 1 GewO ausdrücklich zu. Die arbeitsvertraglichen Abreden der Parteien schränken das Direktionsrecht insoweit nicht ein, denn im Arbeitsvertrag wurde die Lage der Arbeitszeit nicht festgelegt. 52

(b) Durch die Ausübung des Weisungsrechts hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit wird der Saldo des Arbeitszeitkontos, das für die Klägerin geführt wird, zwangsläufig beeinflusst. 53

54

Sieht der Dienstplan vor, dass die Klägerin mehr Arbeitsstunden leistet, als es der vertraglichen Vereinbarung entspricht (23,3 Wochenstunden), so werden dem Arbeitszeitkonto „Plusstunden“ gutgeschrieben. Sieht der Dienstplan dagegen einen Arbeitseinsatz unterhalb der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu, so wird das Arbeitszeitkonto mit „Minusstunden“ belastet. Dies ergibt sich aus der Abrede über das Führen eines Arbeitszeitkontos selbst und stellt – entgegen der Auffassung der Klägerin – keine unberechtigte „Verfügung“ der Beklagten über den Saldo des Arbeitszeitkontos dar.

Mit dem Abschluss der Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos hat die Klägerin in den sich zwangsläufig ergebenden Mechanismus der Saldierung eingewilligt. Dass zwischen den Parteien eine Abrede über das Führen eines Arbeitszeitkontos bestand, ist unstreitig. Die Klägerin stellt die grundsätzliche Befugnis der Beklagten, die Arbeitszeiten bei verstetigter Vergütung flexibel zu gestalten und geleistete Mehr- oder Minderarbeit auf dem Arbeitszeitkonto zu saldieren, nicht in Abrede. Ohne eine entsprechende vertragliche Vereinbarung wäre der Klageantrag auch von vornherein unbegründet. 55

(c) Die Gewährung eines Freizeitausgleichs, der das Arbeitszeitkonto der Klägerin mit Minusstunden belastet, ist nicht von ihrer Zustimmung abhängig. 56

Aus der vertraglichen Vereinbarung über das Führen eines Arbeitszeitkontos ergibt sich nicht, dass der dienstplanmäßige Einsatz der Klägerin mit einer geringeren als der vertraglich vorgesehenen Arbeitszeit stets nur auf ihren Wunsch hin erfolgen darf. Eine solche Abrede haben die Parteien weder ausdrücklich noch stillschweigend getroffen. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass für einen nennenswerten Zeitraum in der Vergangenheit die Gewährung eines Freizeitausgleichs vom Wunsch oder von der Zustimmung der Klägerin abhängig gemacht worden ist. 57

Die Bestimmungen des BAT-KF enthalten insoweit keine Sonderregelungen. In Ermangelung einer ausdrücklichen Rechtsvorschrift, die die Gewährung von Freizeitausgleich an die Zustimmung der Klägerin bindet, kann sich aus dem Gedanken der „Dienstgemeinschaft“ diese Rechtsfolge nicht ergeben. Der Idee der „Dienstgemeinschaft“ kommt nicht die Qualität eines Rechtssatzes zu. Vielmehr bleibt es dabei, dass der Arbeitgeber Freizeitausgleich im Rahmen seines Direktionsrechts einseitig anordnen darf (so auch LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.11.2015 – 5 Sa 342/15). 58

Die Parteien haben auch keine sonstigen Abreden getroffen, die dem einseitigen Bestimmungsrecht der Beklagten entgegenstehen könnten. Es ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte vereinbarte Höchstgrenzen für Plus- oder Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto durch die vorgenommene dienstplanmäßige Einteilung der Klägerin überschritt. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, dass solche Grenzen überhaupt vereinbart worden sind. Ob sich bei Teilzeitbeschäftigten vertragsimmanente Grenzen aus § 242 BGB ergeben, die dazu führen, dass eine „Planung ins Minus“ im Hinblick auf die sich daraus ergebenden Nachleistungspflicht des Arbeitnehmers unzulässig ist, kann offen bleiben. Jedenfalls der Abbau von Plusstunden, also die Gewährung von Freizeitausgleich für zuvor geleistete Mehrarbeit, ist aufgrund einer Abrede über das Führen eines Arbeitszeitkontos ohne Weiteres möglich. Im Streitfall wurde die Klägerin, wie sie selbst vorträgt, ausgehend von einem bestehenden Stundenguthaben „ins Minus geplant“. Die Freistellung bezweckte den Abbau geleisteter Mehrarbeit und nicht den Aufbau von Minusstunden. 59

(2) Die Weisung, die die Beklagte in Gestalt der dienstplanmäßigen Einteilung der Klägerin traf, verletzte nicht die Grenzen des billigen Ermessens nach § 106 Abs. 1 Satz 1 GewO. 60

Dabei geht das Berufungsgericht zugunsten der Klägerin davon aus, dass eine Weisung hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit, die unbillig ist, nicht nur eine unwirksame Konkretisierung der Arbeitsleistung darstellt, sondern auch dazu führt, dass eine Belastung des Arbeitszeitkontos mit Minusstunden nicht erfolgen darf. Ein Verstoß gegen die Grenzen des billigen Ermessens läge aber nur dann vor, wenn man der Beklagten vorhalten könnte, sie habe mit der dienstplanmäßigen Einteilung der Klägerin deren Interessen missachtet und die wesentlichen Umstände des Falles nicht hinreichend abgewogen. So verhält es sich jedoch nicht. Die Interessen der Beklagten an der Gewährung eines Freizeitausgleichs für geleistete Mehrarbeitsstunden überwiegen die Interessen der Klägerin an der Nichtgewährung des Freizeitausgleichs deutlich. Die Beklagte besitzt ein generelles Interesse daran, dass der Saldo des Arbeitszeitkontos möglichst ausgeglichen ist. Eine dauerhafte Ansammlung von Plus- oder Minusstunden führt zu praktischen Problemen. Die Gewährung eines Freizeitausgleichs erweist sich als umso schwieriger, je mehr Stunden angesammelt worden sind. Das Gleiche gilt für das Nacharbeiten von Minusstunden in großer Anzahl; dies kann sich als unzumutbare Beeinträchtigung des Arbeitnehmers erweisen und in Konflikt mit den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes geraten. Im Streitfall ist auch zu beachten, dass die Klägerin, wie sich aus ihrem Schreiben vom 01.08.2013 ergibt, Entlastungsanzeigen gegenüber der Beklagten erstattet hatte. Damit lag ein Freizeitausgleich auch im wohlverstandenen Eigeninteresse der Klägerin. Demgegenüber ist nicht ersichtlich, dass das Freizeitinteresse der Klägerin durch die Dienstplangestaltung beeinträchtigt wurde. Die Klägerin hat zwar bereits erstinstanzlich vorgetragen, dass die Art und Weise der Dienstplangestaltung im Hinblick auf die Gewährung eines Freizeitausgleichs und die „Planung ins Minus“ nicht ihren Wünschen entsprach. Es ist aber nicht ersichtlich, dass die Gewährung des Freizeitausgleichs für die Klägerin von keinerlei Wert war und ihre privaten Dispositionen durchkreuzte. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass die Klägerin aus privaten Gründen darauf angewiesen war, den Freizeitausgleich an anderen Tagen zu erhalten. 61

(3) Es kann offen bleiben, ob die Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Dienstpläne, mit denen die Beklagte der Klägerin in den Jahren 2013 und 2014 einen Freizeitausgleich gewährte und sie „ins Minus“ plante, ordnungsgemäß beteiligt wurde. 62

Dabei geht das Berufungsgericht zugunsten der Klägerin davon aus, dass ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung gemäß § 40 Buchst. d) MVG nicht nur im Hinblick auf die (allgemeinen) „Grundsätze der Dienstplangestaltung“ besteht, sondern auch im Hinblick auf den einzelnen Dienstplan (so Kirchengerichtshof EKD, Beschluss vom 05.08.2004 – I–0124/H38-03). Selbst wenn die Beklagte das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt hätte, so ergäben sich (allein) daraus keine Ansprüche der Klägerin auf Gewährung der begehrten Stundengutschrift. Der Sinn und Zweck der Mitbestimmungsrechte, die der Mitarbeitervertretung im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit zusteht, besteht nicht darin, den Arbeitnehmern zusätzliche Ansprüche zu verschaffen, die der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertrag nicht schuldet. Ein Lohnanspruch für nicht geleistete Arbeit, die dem Arbeitnehmer auch bei betriebsverfassungsrechtlich einwandfreier Arbeitseinteilung nicht zustünde, besteht nicht (Fitting, 28. Aufl. 2016, § 87 BetrVG, Rdnr. 600 f.). Betriebsverfassungsrechtlich ist anerkannt, dass die Verletzung von Mitbestimmungsrechten keine Ansprüche der Arbeitnehmer begründen kann, die vor der mitbestimmungspflichten Maßnahme nicht bestanden und bei Beachtung des Mitbestimmungsrechts nicht entstanden wären (BAG, Urteil vom 20.08.1991 – 1 AZR 326/90). Den Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes lässt sich nicht entnehmen, dass von diesem Grundsatz abgewichen werden soll. Dies gilt jedenfalls für die Entscheidung des Streitfalls hinsichtlich (etwa) mitbestimmungswidriger Weisungen des Arbeitgebers im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit, mit denen ein Freizeitausgleich für Plusstunden auf dem 63

Arbeitszeitkonto angeordnet wird. Mit dem Freizeitausgleich erbringt der Arbeitgeber, die nach der Arbeitszeitkontovereinbarung geschuldete Gegenleistung für Mehrarbeit. Warum nur wegen Verletzung von Mitbestimmungsrechten die Erfüllungswirkung nicht eintreten soll, obgleich der Arbeitnehmer – wie hier die Klägerin – den Freizeitausgleich in Anspruch nahm, lässt sich nicht begründen.

b) Der Klägerin steht auch der eingeforderte Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld nicht zu. 64

Der Anspruch der Klägerin auf Gewährung eines Krankengeldzuschusses aus § 21 Abs. 2 BAT-KF ist durch die Leistung der Beklagten erfüllt worden. Die Beklagte hat die Höhe des Zuschusses zutreffend berechnet. Maßgeblich für die Höhe des Zuschusses ist nach § 21 Abs. 2 BAT-KF die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und der Barleistung des Sozialversicherungsträgers. Die Barleistung der Krankenkasse besteht nicht nur in dem an die Klägerin ausgezahlten Krankengeld, sondern auch in der Leistung des Sozialversicherungsbeitrages. Maßgebend ist insoweit das Brutto-Krankengeld. Das ergibt sich aus einer sachgerechten Auslegung der Bestimmung des § 21 Abs. 2 BAT-KF. 65

Für die Auslegung kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen gelten die Grundsätze, die auch für die Auslegung von Tarifverträgen maßgeblich sind. Wenn die Parteien in einer Kollektivvereinbarung einen Rechtsbegriff verwenden, wird der allgemeine Sprachgebrauch verdrängt und es ist anzunehmen, dass die Parteien den Rechtsbegriff in seiner rechtlichen Bedeutung verwenden (LAG Hamm, Urteil vom 18.07.2007 - 18 Sa 287/07 m.w.N.). Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellen die „Barleistungen“ der Versicherung bzw. des Sozialleistungsträgers das Brutto-Krankengeld dar (LAG Hamm, Urteil vom 18.07.2007 – 18 Sa 287/07 m.w.N.). Der Begriff der „Barleistung“ bildet den Gegensatz zur Sachleistung (BAG, Urteil vom 21.08.1997 – 5 AZR 517/96). Damit ist nicht, wie die Klägerin meint, darauf abzustellen, dass sie als „Barleistung“ nur den Geldbetrag erhält, der als Krankengeld ausgezahlt wird. Das Gesetz bezeichnet an keiner Stelle den Auszahlungsbetrag, der dem Arbeitnehmer zufließt, als Krankengeld (BAG, Urteil vom 24.04.1996 – 5 AZR 798/94). 66

Angesichts des klaren Auslegungsergebnisses ist kein Raum für die Anwendung der Unklarheitenregel nach § 305c Abs. 1 BGB. 67

Soweit die Klägerin einwendet, so verstanden und berechnet stelle der Zuschuss zum Krankengeld nur ein Almosen und eine angemessene Benachteiligung gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB dar, muss sich entgegenhalten lassen, dass diese Rechtsnorm gar keine Anwendung findet (§ 307 Abs. 3 BGB). Soweit die Klägerin sich darauf beruft, es liege eine unklare Regelung im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB vor, ist dies unbehelflich: Die Unwirksamkeit der Bestimmung würde nämlich zum Wegfall des Anspruchs führen. 68

III 69

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat die Kosten der erfolglos eingelegten Berufung zu tragen. 70

Es bestand keine Veranlassung, die Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG zuzulassen. Insbesondere wirft der Rechtsstreit keine entscheidungserhebliche Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung auf. 71

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE