
Datum: 17.02.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 11. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 11 Sa 734/15
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2016:0217.11SA734.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 1 Ca 8922/14
Schlagworte: Vergütungspflicht, Arbeitsbereitschaft
Normen: § 611 Abs. 1 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:
Einzelfall

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird unter Zurückweisung im Übrigen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.06.2015 – 1 Ca 8922/14 – teilweise abgeändert und wie folgt neu gefasst:

Die Beklagte wird kostenpflichtig verurteilt, an die Klägerin 4.804,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 14.12.2014 zu zahlen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Vergütung von Zeiten während des Nachtdienstes. 1
2
Die Klägerin ist seit dem November 1997 bei der Beklagten, die ein Alten- und Pflegezentrum 3
betreibt, als Altenpflegerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 31,96 Stunden beschäftigt.
In der Seniorenwohnanlage besteht eine stationäre Pflegeeinrichtung und eine ambulante
Pflege während der Zeiten der Nachtwache. Von den Nachtwachen werden etwa 100

Pflegebedürftige aller Pflegestufen betreut. Der stationäre Nachtdienst ist mit zwei Pflegekräften besetzt. Während der gesamten Nachtschicht haben die in der Nachtwache eingesetzten Mitarbeiter ein Telefon oder einen Pieper bei sich zu führen, um im Notfall unverzüglich eingreifen zu können. Zudem kann im Notfall eine Nachtwache aus dem ambulanten Dienst zur Unterstützung hinzu gerufen werden. Die Beklagte hat einen Zeitkorridor festgesetzt, in dem die Pausen vom Nachtwachenpersonal zu nehmen sind. Die Mitarbeiter können im Schwesternzimmer die Pausenzeiten verbringen.

Die Klägerin begehrt mit der Klage die durchgehende Vergütung der Nachtwachenzeiten für den Zeitraum Januar 2011 bis Oktober 2014. Wegen der Anzahl und Verteilung der Nachtwachen wird Bl. 9 ff. d. A. verwiesen. Der Nachtdienst lag bis März 2013 in der Zeit von 20:45 Uhr bis 06:45 Uhr, der Pausenkorridor in der Zeit von 00:15 Uhr bis 01:00 Uhr bzw. von 01:00 Uhr bis 01:45 Uhr. Seit dem 01.04.2013 beginnt die Nachtschicht um 21:30 Uhr und endet gegen 07:00 Uhr, der Pausenkorridor wurde auf die Zeit von 00:00 Uhr bis 02:00 Uhr festgelegt. Das Gehalt der Klägerin betrug in den Jahren 2011 und 2012 1.857,81 € brutto, in der Zeit von Januar bis Juli 2013 2.224,91 € brutto, von August 2013 bis Januar 2014 2.256,05 € brutto und ab März 2014 2.330,76 € brutto. Die Klägerin erhält auf arbeitsvertraglicher Grundlage einen Nachtzuschlag von 1,28 € die Stunde. Hinsichtlich der unstreitigen Berechnung der Zahlungsansprüche durch die Klägerin wird auf Bl. 5 f. d. A. Bezug genommen. 4

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit Urteil vom 05.06.2015 (Bl. 103 ff. d.A.) entsprochen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte habe die Klägerin während der Pausenkorridore nicht von jeder Arbeitsverpflichtung freigestellt und damit keine Pause gewährt. Die Klägerin habe vielmehr durchgehend Nachtdienst verrichtet. Wegen der weiteren Einzelheiten des streitigen und unstreitigen Vorbringens sowie der Antragstellung der Parteien erster Instanz wird auf den Tatbestand, wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung des Arbeitsgerichts wird die Entscheidungsgründe der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen. 5

Die Beklagte hat gegen das ihr am 30.06.2015 zugestellte Urteil am 10.07.2015 Berufung eingelegt und diese am 31.08.2015 begründet. 6

Die Beklagte meint, eine Vergütung für Pausen stehe der Klägerin nicht zu, denn während der Dauer der gesetzlichen Mindestpausen könne aus Rechtsgründen keine Arbeitsleistung angenommen bzw. bewirkt werden. Im Notfall sei die im Dienst befindliche Nachtwache zuständig. Erst wenn diese Nachtwache zusätzliche Hilfe benötige, komme auch ein Einsatz der in der Pause befindlichen Nachtwache in Betracht. Dass es zu solchen Fällen gekommen sei, habe die Klägerin nicht vorgetragen. 7

Die Beklagte beantragt, 8

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 05.06.2015(1 Ca 8922/14), der Beklagten am 30.06.2015 zugestellt, abzuändern und die Klage abzuweisen. 9

Die Klägerin beantragt, 10

die Berufung der Beklagten kostenpflichtig zurückzuweisen. 11

Die Klägerin verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts. Aufgrund der Personalorganisation der Beklagten sei eine Pausengewährung nicht gewährleistet. Die Beklagte stelle nicht sicher, dass keine Arbeitsleistung entgegen genommen werde, sondern 12

erwarte unstreitig, dass in Notfällen die Patientenversorgung sichergestellt werde. Die Klägerin könne daher nicht frei über die eingeräumten Pausenzeiten verfügen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf die im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze der Parteien vom 31.08.2015 und 06.11.2015, die Sitzungsniederschrift vom 17.02.2016 sowie den übrigen Akteninhalt Bezug genommen. 13

Entscheidungsgründe 14

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, denn sie ist gemäß § 64 Abs. 2 b) ArbGG statthaft und wurde innerhalb der Fristen des § 66 Abs. 1 ArbGG ordnungsgemäß eingelegt und begründet. 15

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat mit überzeugender Argumentation, der sich das Berufungsgericht anschließt und auf die zwecks Vermeidung von Wiederholungen Bezug genommen wird, der Klage in Hauptsache stattgegeben. Die Ausführungen der Beklagten in der Berufungsbegründung rechtfertigen keine Abänderung der erstinstanzlichen Entscheidung. Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung von 4.804,00 € brutto aus § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Anstellungsvertrag nebst Rechtshängigkeitszinsen. 16

1. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienstzeiten sind grundsätzlich nach § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag zu vergüten. Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste gemäß § 611 Abs. 1 BGB ist nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient. Arbeit in diesem Sinne ist auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes noch Freizeit hat (BAG Urt. v. 20.04.2011 - 5 AZR 200/10 - m.w.N.). Für diese Sonderformen der Arbeit steht es den Arbeitsvertragsparteien frei, eine gesonderte Vergütungsregelung zu treffen. Diese Vergütung kann geringer sein als das Entgelt für Vollarbeit (BAG, Urt. v. 19.11.2014 - 5 AZR 1101/12 - m.w.N.). Pausen nach § 4 ArbZG sind im Voraus feststehende Unterbrechungen der Arbeit, in denen der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten hat und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann (BAG, Urt. v. 25.02.2015- 5 AZR 886/12 - m.w.N.). 17

2. Die Klägerin hat hiernach während der Nachtwache vergütungspflichtige Arbeit geleistet und die von ihr arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit während der gesamten Zeit des Nachtwachendienstes erbracht. Sie konnte aufgrund der Arbeitseinteilung der Beklagten das Alten- und Pflegezentrum nicht verlassen, sondern musste in den Räumlichkeiten der Einrichtung zur Verfügung stehen, um im Notfall unterstützend zu helfen. Sie konnte nicht frei über die Nutzung der Zeit bestimmen. Die Klägerin war nicht aufgrund verbindlicher und konkreter Pausenanordnung von jeder Dienstverpflichtung, einschließlich der Pflicht, sich zum Dienst bereitzuhalten, freigestellt (vgl. hierzu: BAG, Urt. v. 23.09.1992– 4 AZR 562/91 -). Eine geringere Entgeltabrede für die Bereitschaft im Nachtwachendienst haben die Parteien nicht getroffen. 18

3. Hinsichtlich des Beginns des Zinsanspruchs bedurfte das Urteil des Arbeitsgerichts der Abänderung. Die Klägerin hat Rechtshängigkeitszinsen geltend gemacht. Diese sind erst ab 14.12.2014 geschuldet, denn die Klage wurde der Beklagten am 13.12.2014 zugestellt. Die Verzinsungspflicht für Prozesszinsen beginnt nach den §§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2, 187 Abs. 1 BGB erst mit dem Folgetag der Rechtshängigkeit, welche durch Zustellung der Klage begründet wurde (vgl. z.B.: BAG, Urt. v. 15.09.2009 - 9 AZR 645/08 - m.w.N.). 19

III.	Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 97 Abs. 1, 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO.	20
IV.	Die Revision wurde nicht zugelassen, da die gesetzlichen Zulassungsvoraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG nicht vorliegen.	21
	<u>Rechtsmittelbelehrung</u>	22
	Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.	23
