

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

4 Sa 352/16

15 Ca 7219/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 15.02.2017

Rechtsvorschriften: § 3 Anlage 5 AVR

Orientierungshilfe:

Eine Arbeitsbefreiung nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5 AVR hat nur zu erfolgen, wenn der Mitarbeiter an einem Vorfesttag nach Dienstplan zur Arbeit eingeteilt ist. Bei Zusammenreffen mit einem dienstplanmäßig freien Tag erfolgt keine Arbeitszeitgutschrift vergleichbar der Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD.

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.07.2016, Az.: 15 Ca 7219/15, wird auf Kosten der Berufungsführerin zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Gutschrift von Arbeitsstunden.

Die Klägerin ist bei dem Beklagten seit 6 ½ Jahren in einem Senioren- und Pflegeheim als Betreuungskraft beschäftigt und bezieht bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden ein monatliches Bruttoeinkommen von ca. 1.800,00 €.

Die Klägerin arbeitet im Rahmen einer 5-Tage-Woche nach einem Dienstplan, der sich über einen Zeitraum von 7 Tagen erstreckt.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) Anwendung.

Anlage 5 AVR enthält in § 3 Abs. 2 folgende Sonderregelung für Vorfesttage:

„Die Mitarbeiter erhalten an dem Tage vor dem ersten Weihnachtsfeiertag und vor dem Neujahrstag jeweils von 00.00 Uhr bis 24.00 Uhr, sowie an dem Tage vor dem Ostersonntag und dem Pfingstsonntag jeweils von 12.00 Uhr bis 24.00 Uhr Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (Abschnitt II der Anlage 1 zu den AVR) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es zulassen.“

Für diese Vorfesttage gewährt der Beklagte keine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, wenn die erstellten regulären Dienstpläne für diese Tage keine Arbeit vorsehen.

Muss die Klägerin an einem solchen Vorfesttag dagegen tatsächlich arbeiten, bekommt sie den in § 3 Abs. 2 Satz 3 und 4 AVR geregelten Freizeitausgleich.

Die Klägerin meint, für die Vorfesttage müsse unabhängig vom Inhalt des regulären Dienstplans eine Zeitgutschrift erfolgen. Sie hat deshalb die Schlichtungsstelle der Erzdiözese Bamberg angerufen, die ihren Antrag mit Spruch vom 07.12.2015 zurückgewiesen hat.

Mit ihrer Klage vom 23.12.2015, beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen am 29.12.2015, verfolgt die Klägerin ihren Anspruch auf Gewährung einer Zeitgutschrift für die Vorfesttage in den Jahren 2014 und 2015 gerichtlich weiter.

Wegen der Anträge der Parteien und ihres näheren Vorbringens in dem erstinstanzlichen Verfahren wird auf den Tatbestand der angefochtenen Entscheidung Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Endurteil vom 14.07.2016 die Klage abgewiesen. Es hat dies im Wesentlichen damit begründet, § 3 Abs. 2 der Anlage 5 AVR enthalte keine mit der Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD vergleichbare Sonderregelung für den Fall, dass der Beschäftigte wegen des Dienstplans an einem Vorfesttag ohnehin frei hat. Vielmehr greife die in § 3 Abs. 2 der Anlage 5 AVR geregelte Arbeitsbefreiung nur dann, wenn der Beschäftigte an einem Vorfesttag nach Dienstplan zur Arbeit eingeteilt ist.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Klägerin am 25.07.2016 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 08.08.2016 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis

26.10.2016 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax von diesem Tag begründet.

Die Klägerin ist der Ansicht, die Beklagte habe die Arbeitszeit falsch berechnet. Die in § 3 Abs. 2 der Anlage 5 AVR geregelte Arbeitsbefreiung an Vorfesttagen greife unabhängig davon, ob sie an einem solchen Tag nach Dienstplan zur Arbeit eingeteilt sei oder nicht. Entsprechend der Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD habe in beiden Fällen eine Arbeitszeitgutschrift zu erfolgen. Nur durch eine solche Auslegung der Vorschrift lasse sich eine Ungleichbehandlung zu nicht kirchlichen Mitarbeitern vermeiden.

Die Klägerin und Berufungsklägerin beantragt:

- I. Das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, 15 Ca 7219/15 wird aufgehoben.
- II. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin 24 Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto gutzubringen.
- III. Die Beklagte trägt die Kosten beider Rechtszüge.

Der Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

- I. Die Berufung der Klägerin und Berufungsklägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 14.07.2016, Az. 15 Ca 7219/15, wird zurückgewiesen.
- II. Die Klägerin und Berufungsklägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Zur Begründung trägt er vor, die streitgegenständliche Arbeitsbefreiung an einem Vorfesttage komme nur dann zum Tragen, wenn der Mitarbeiter an diesem Tag gemäß Dienstplan zum Dienst eingeteilt sei. Von der Arbeitspflicht könne der Mitarbeiter nämlich nur dann gem. § 3 Abs. 2 Anlage 5 AVR befreit werden, wenn er an sich zum Dienst eingeteilt sei. Eine automatische Reduzierung der Arbeitszeit sei in dieser Vorschrift gerade nicht geregelt worden, sie könne auch nicht in diesem Sinne ausgelegt werden.

- 4 -

Eine eventuelle Ungleichbehandlung zu anderen Pflegekräften beruhe auf den unterschiedlichen kollektivrechtlichen Regelungen.

Hinsichtlich des weitergehenden Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen ihnen im Berufungsverfahren gewechselten Schriftsätze verwiesen.

Von einer weitergehenden Darstellung des Tatbestandes wird abgesehen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich nicht begründet.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat die Klage zu Recht abgewiesen, denn der Beklagte ist zur Vornahme der begehrten Zeitgutschrift nicht verpflichtet, wenn die Klägerin aufgrund der erstellten Dienstpläne an den Vorfesttagen der Jahre 2014 und 2015 nicht zur Arbeit eingeteilt war.

Die Voraussetzungen für eine Arbeitsbefreiung nach § 3 Abs. 2 Satz 2 Anlage 5 AVR liegen nur dann vor, wenn die Klägerin an den betreffenden Vorfesttagen an sich dienstplanmäßig Arbeit zu leisten gehabt hätte. Nur in diesem Fall fände die geregelte Arbeits-

befreiung statt und wäre eine Zeitgutschrift im Umfang der ausgefallenen Arbeitszeit vorzunehmen.

Dies ergibt sich aus dem klaren Wortlaut, wonach an den benannten Tagen „Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge“ zu gewähren ist, was dann nicht greift, wenn für den Mitarbeiter bereits nach Dienstplan an diesem Tag keine Arbeitspflicht besteht.

Die Anlage 5 AVR enthält weder in § 3 Abs. 2 noch an anderer Stelle eine mit § 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD vergleichbare Sonderregelung für den Fall des Zusammentreffens eines dienstplanmäßig freien Tages mit einem Vorfesttag.

Es ist auch keine diesbezügliche (ergänzende) Auslegung geboten. Durch die geregelte Freistellung an den Vorfesttagen soll dem Beschäftigten ermöglicht werden, an diesen Tagen stressfrei die Vorbereitungen für die kommenden Festtage zu treffen. Dieser von der Regelung beabsichtigte Zweck wird auch dann erreicht, wenn schon nach Dienstplan der Mitarbeiter an diesem Tag nicht zur Arbeit eingeteilt ist. In diesem Fall steht die Arbeitspflicht nach Dienstplan der Vorbereitung auf die Festtage nicht entgegen und es bedarf der keiner zusätzlichen Arbeitsbefreiung.

Dass dem Mitarbeiter losgelöst von der Arbeitspflicht an den Vorfesttagen eine Arbeitszeitreduzierung zugute kommen soll, lässt sich § 3 der Anlage 5 AVR nicht entnehmen.

Eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmergruppen infolge des unterschiedlichen Inhalts der für sie geltenden kollektivrechtlichen Regelungen lässt sich bezüglich der streitgegenständlichen Arbeitszeitfragen nicht vermeiden.

Für eine inhaltliche Angleichung können zwar die beteiligten Vertragspartner im Rahmen ihrer Vertragsfreiheit und Tarifautonomie sorgen, es sind aber nicht die Arbeitsgerichte berufen, eine Anpassung vorzunehmen, die sich an der für den Arbeitnehmer günstigsten Regelung orientiert.

Die Dienstplangestaltung selbst in den betreffenden Wochen der beiden Jahre 2014 und 2015, was die Lage ihrer arbeitsfreien Tage anlangt, wird von der Klägerin nicht angegriffen. Eine gezielte Schlechterstellung der Klägerin zum Zweck einer Umgehung der Regelung in § 3 Abs. 2 Anlage 5 AVR kann deshalb nicht festgestellt werden.

- 6 -

III.

1. Die Klägerin hat die Kosten ihres erfolglosen Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.
2. Im Hinblick auf den Regelungsgehalt des § 3 Abs. 2 Anlage 5 AVR wird dem Rechtstreit grundsätzliche Bedeutung beigemessen, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Klägerin Revision einlegen.

Für den Beklagten ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

- 7 -

Telefax-Nummer:

0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz 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.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Roth
Vizepräsident des
Landesarbeitsgerichts

Pickl
Ehrenamtlicher
Richter

Bock
Ehrenamtlicher
Richter