

Zeiten des Umkleidens und der Desinfektion als vergütungspflichtige Arbeitszeit

Nichtamtlicher Orientierungssatz:

Hinsichtlich der vertraglich geschuldeten Leistungen legt der auf ein Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommende TVöD das Maß der wöchentlich geschuldeten Arbeitsleistung und die Vergütung darüber hinausgehender Zeiten abschließend fest. Ein Rückgriff auf § 612 Abs. 1 BGB scheidet insoweit aus.

BAG, Urt. v. 18.05.2011 – 5 AZR 181/10 – (LAG Baden-Württemberg), demnächst EzA § 611 BGB 2002 Mehrarbeit Nr. 4

Zu Tatbestand und Entscheidungsgründen:

Die Parteien stritten darüber, ob Zeiten des Umkleidens sowie des Desinfizierens der Hände zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit rechnen. Der Kläger ist seit 1992 als Krankenpfleger auf der Intensivstation eines Krankenhauses beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet seit dem 01.10.2005 der TVöD-K Anwendung. Bis Ende 2006 rechnete der Rechtsvorgänger der Beklagten nach einer Dienstvereinbarung arbeitstäglich pauschal eine Umkleidezeit von zwölf Minuten auf die nach einem Schichtplan festgelegte Arbeitszeit der Arbeitnehmer an. Im Januar 2007 stellte er diese Praxis ein, nachdem er die Dienstvereinbarung gekündigt hatte, zahlte jedoch das volle tarifliche Monatsentgelt weiter. Zum 01.10.2008 ging das Arbeitsverhältnis im Wege des Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Der Kläger hat geltend gemacht, ihm stehe für jeweils zwölf Minuten an 123 Arbeitstagen in der Zeit vom 01.01. bis zum 31.07.2007 für die Zeiten des Umkleidens und des Desinfizierens der Hände eine Vergütung zu, die er mit Zahlungsantrag geltend gemacht hat. Ferner hat er beantragt, festzustellen, dass ihm für die Zeit von Januar bis Juli 2007 eine Arbeitszeit von arbeitstäglich zwölf Minuten für Desinfektion und Umkleiden zu gewährleisten sei.

2 a) Der Feststellungsantrag ist mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig.

b) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift die **bestimmte Angabe des Gegenstandes und des Grundes** des erhobenen Anspruchs sowie einen bestimmten Antrag enthalten. Der Kläger muss eindeutig

festlegen, welche Entscheidung er begehrt. Er hat den Streitgegenstand so genau zu bezeichnen, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO). **Bei einer Feststellungsklage sind grundsätzlich keine geringeren Anforderungen an die Bestimmtheit zu stellen als bei einer Leistungsklage.** Auch wenn das Bestehen oder der Umfang eines Rechtsverhältnisses oder eines Anspruchs zur gerichtlichen Entscheidung gestellt wird, muss zuverlässig erkennbar sein, worüber das Gericht eine Sachentscheidung treffen soll.

c) Diesen Anforderungen entspricht der Feststellungsantrag nicht. Der Antrag lässt nicht erkennen, worüber die Sachentscheidung ergehen soll. Aus dem Sachvortrag des Klägers ergibt sich weder, was er mit diesem Antrag geltend macht, noch aus welchem Klagegrund er einen Anspruch auf »Gewährleistung« bestimmter Zeiten ableitet. Welche Bedeutung dem Begriff »Gewährleistung« beizumessen sei, hat er nicht erläutert. Die »Gewährleistung« einer Arbeitszeit deutet zwar auf eine begehrte Leistung hin, lässt deren Inhalt aber im Ungewissen. Insbesondere käme eine bezahlte **Freistellung von der Arbeitspflicht (Freizeitausgleich) oder eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto** in Betracht. Dabei handelt es sich im Verhältnis zum Zahlungsanspruch um verschiedene Streitgegenstände, für die es aber an einer Angabe des Klagegrundes i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO fehlt. Der Kläger hat zu keiner Zeit dargelegt, ob und aus welchem Grund und in welchem Umfang ihm ein Anspruch auf Freistellung oder auf Zeitgutschrift zustehen könnte.

3 a) Der Zahlungsantrag ist unbegründet, wobei offen bleiben konnte, ob die Zeiten des Umkleidens und der Desinfektion zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehören.

b) Ein Vergütungsanspruch ergibt sich **nicht aus § 611 Abs. 1 BGB.** Nach den tariflichen Regelungen beträgt die regelmäßige Arbeitszeit in Krankenhäusern ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich, wobei für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen ist, der bei der Ableistung von Schichtarbeit sogar noch verlängert werden kann. Danach muss die regelmäßige Wochenarbeitszeit lediglich im Jahresdurchschnitt 39 Wochenstunden betragen. Die regelmäßige Arbeitszeit ist die Arbeitszeit, in der der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist und für die ihm das volle tarifvertraglich geregelte Entgelt zusteht. Dieses Entgelt hat die Beklagte nach der maßgeblichen Entgeltgruppe gezahlt.

c) Der Kläger hat **keinen Anspruch auf Vergütung der Umkleide- und Desinfektionszeiten als Überstunden.**

aa) Überstunden sind nach § 7 Abs. 7 TVöD-K die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit gelten Abweichungen. Danach sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden, angeordnet worden sind. Für nicht ausgeglichene Überstunden sind neben dem Entgelt Zeitzuschläge zu zahlen.

bb) Hierzu hat der Kläger keinen Sachvortrag gehalten. Er hat weder ausgeführt, dass und in welchem Umfang er mit den Umkleide- und Desinfektionszeiten Arbeitsleistungen **über die dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus unter Überschreitung der gültigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** erbracht, noch dass er über die im Schichtplan festgelegten, zusätzlich angeordnete Arbeitsstunden geleistet hat, die im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden konnten. Vielmehr hat er neben seinem Tarifentgelt weitere Vergütung für arbeitstäglich zwölf Minuten verlangt. Dieses Begehren lässt sich nach den anwendbaren Tarifnormen nicht rechtfertigen.

3. Ein darüber hinausgehender Vergütungsanspruch für die streitigen Zeiten folgt **nicht aus § 612 Abs. 1 BGB.** Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § 612 Abs. 1 BGB bildet nicht nur in den Fällen, in denen überhaupt keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Vergütung. Diese Bestimmung ist auch anzuwenden, **wenn über die vertraglich geschuldete Tätigkeit hinaus Sonderleistungen erbracht werden, die durch die vereinbarte Vergütung nicht abgegolten sind,** und weder einzelvertraglich noch tarifvertraglich geregelt ist, wie diese Dienste zu vergüten sind. Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger hat in der streitbefangenen Zeit die Arbeit eines Pflegers und **keine** qualitativen – und **vom TVöD-K nicht erfassten – Sonderleistungen** erbracht. Hinsichtlich der vertraglich geschuldeten Leistungen legt der anwendbare TVöD-K das Maß der geschuldeten Arbeitsleistung und die Vergütung darüber hinausgehender Zeiten abschließend fest. Ein Rückgriff auf § 612 Abs. 1 BGB scheidet deshalb aus.

genüber dem Arbeitnehmer verpflichtet ist, von den ihm im Deckungsverhältnis gegebenen Möglichkeiten nur in einer bestimmten Weise Gebrauch zu machen.

2. Sehen die Versicherungsbedingungen vor, dass die Abtretung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag »erst dann wirksam« ist, wenn die Abtretung gegenüber der Versicherung schriftlich angezeigt worden ist, ist eine Abtretung absolut und damit auch gegenüber dem Arbeitnehmer unwirksam, wenn diese Anzeige nicht erfolgt ist. Der Arbeitgeber kann dann weiter die Rechte aus dem Versicherungsvertrag geltend machen und – soweit der Versicherungsvertrag dies zulässt – das Bezugsrecht des Arbeitnehmers widerrufen.

3. Stehen dem Arbeitgeber die Rechte aus dem Versicherungsvertrag einschließlich des Rechts, das Bezugsrecht des Arbeitnehmers zu widerrufen, zu, ist er nach § 952 BGB Eigentümer des Versicherungsscheins. Er kann dessen Herausgabe nach § 985 BGB verlangen, wenn dieser sich im Besitz des Arbeitnehmers befindet. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall kein Recht zum Besitz (§ 986 BGB) an dem Versicherungsschein. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber ihm gegenüber verpflichtet ist, das Bezugsrecht nicht zu widerrufen.

4. In der Insolvenz des Arbeitgebers tritt der Insolvenzverwalter nach § 80 Abs. 1 InsO in dessen Rechte ein. Daher gilt dort nichts Abweichendes.

BAG, Urt. v. 19.04.2011 – 3 AZR 267/09 – (LAG Berlin-Brandenburg)