

Aktenzeichen: 5 AZR 612/92
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 22. September 1993
- 5 AZR 612/92 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Dezember 1991
- 8 Ca 5308/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 31. August 1992
- 3 Sa 392/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Freizeitausgleich für Krankheitszeiten im Freischichtenmodell

Gesetz:

HGB § 63; GewO § 133 c; BGB § 616; LFZG § 1

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 612/92

3 Sa 392/92 Köln

Verkündet am
22. September 1993

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 22. September 1993 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Thomas, die Richter Dr. Gehring und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Bengs für Recht erkannt:

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 31. August 1992 - 3 Sa 392/92 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger nach betrieblicher Arbeitszeitverkürzung im Rahmen eines Freischichtenmodells einen unbezahlten Freizeitausgleich für Arbeitstage verlangen kann, die infolge Krankheit ausgefallen sind.

Der Kläger ist als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Am 5. November 1990 sowie am 7. und 8. Januar 1991 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Er trug für diese Tage jeweils acht Stunden in seinen Arbeitszeitnachweis ein. Die Beklagte rechnete ihm jedoch für den 5. November 1990 nur 7,6 und für die anderen beiden Tage jeweils nur 7,4 Stunden an. Der Kläger hält dieses Vorgehen nicht für gerechtfertigt. Er ist der Ansicht, daß für Krankheitstage jeweils acht Stunden einzutragen seien.

Die von der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat am 31. Juli 1990 geschlossene "Rahmen-Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung (Gleitzeit)" enthält unter der Überschrift "3. Begriffsbestimmung" folgende beiden Regelungen:



"Ziff. 3.5 Pflichtarbeitszeit

Es handelt sich um die Zeitspanne, die ein Mitarbeiter durchschnittlich täglich arbeiten muß, wenn er 37h/Woche arbeitet. Das sind 7 h 24. Min. oder 7,4 Stunden pro Tag.

Ziff. 3.7 Regelarbeitszeit

Diese Zeit beträgt weiterhin 8 Stunden pro Tag. Hinzu kommt in diesem Falle eine unbezahlte Pause von 45 Minuten. Die Regelarbeitszeit beginnt um 8.30 Uhr und endet um 17.15 Uhr."

Ziff. 5.1 der Rahmen-Betriebsvereinbarung lautet:

"Die Arbeitszeitverkürzung bei der D GmbH kann in Form von freien Tagen oder durch tägliche Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden."

In Ziff. 5.2 heißt es:

"Jeder Mitarbeiter kann sich eines Jahresfreizeitkontos von 17 Tagen im Kalenderjahr bedienen, nach folgender Maßgabe: ...".

Ziff. 5.4 besagt:

"Ab 1. Januar 1990 gilt ein Implementierungsplan in folgenden Stufen:

- ab 01.01.1990 gilt die 39-Stunden-Woche
- ab 01.07.1990 gilt die 38-Stunden-Woche
- ab 01.01.1991 gilt die 37-Stunden-Woche.

Die Abgeltung erfolgt in Form von freien Brückentagen bzw. in freien Tagen um Weihnachten und Neujahr mit folgenden Terminen in 1990: ... sowie in zusätzlichen drei freien Tagen, die frei disponierbar sind. In Summe sind dies 12 freie Tage. ...".



Ziff. 6.9 der Rahmen-Betriebsvereinbarung regelt die Verpflichtung der Mitarbeiter, ihre Arbeitszeit täglich selbst zu protokollieren. Absatz 3 bestimmt:

"Die Zeiterfassung sowie die Zeitberechnung erfolgen gemäß Anhang 2."

Unter Buchst. d) des Anhangs 2 zur Rahmen-Betriebsvereinbarung ("Zeiterfassung und Zeitberechnung") wird bestimmt:

"Ganze Tage, an denen ein Mitarbeiter abwesend ist, trägt er unter der Rubrik "BA" (bezahlte Abwesenheit) oder "UA" (unbezahlte Abwesenheit) ein - bezahlte bzw. unbezahlte Abwesenheit sind auf dem Monatsarbeitszettel als Fußnote definiert. Die Abwesenheit an ganzen Tagen wird jeweils mit der täglichen Pflichtarbeitszeit von 7,4 Stunden eingetragen."

Der Kläger hat geltend gemacht, aus der Nichtanrechnung von 0,4 bzw. 0,6 Stunden pro Tag seiner krankheitsbedingten Abwesenheit entstehe ihm ein materieller Nachteil. Die monatliche Vergütung basiere auf der Regelarbeitszeit von acht Stunden pro Tag. Auch in den Monaten, in denen er den Freizeitausgleich nehme, bleibe die monatliche Vergütung gleich. Würde ihm im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit nur ein Zeitguthaben von 7,4 Stunden angerechnet, verringere sich sein Jahresfreizeitkonto, so daß er in den anderen Monaten bei gleichbleibender Vergütung mehr arbeiten müsse, als wenn er nicht krank gewesen wäre und deshalb die Regelarbeitszeit abgeleistet hätte. Darin liege ein materieller Nachteil.



Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihm für den 5. November 1990 weitere 0,4 Stunden und für den 7. und 8. Januar 1991 jeweils weitere 0,6 Stunden, insgesamt also 1,6 Stunden im Arbeitszeitnachweis gutzuschreiben;
2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihm für den 5. November 1990 0,62 und für den 7. und 8. Januar 1991 jeweils 1 Stunde im Arbeitszeitnachweis gutzuschreiben.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, für krankheitsbedingte ganztägige Ausfälle seien entsprechend der Regelung in der Betriebsvereinbarung nur 7,4 Stunden pro Tag anzurechnen. Dem modifizierten Lohnausfallprinzip, welches das Ziel verfolge, den erkrankten Arbeitnehmer nicht besser, aber auch nicht schlechter zu stellen, als wenn er während der Zeit seiner Krankheit gearbeitet hätte, komme es am nächsten, wenn die der - in der Rahmen-Betriebsvereinbarung zugrunde gelegten - Wochenarbeitszeit von 37 Stunden entsprechende tägliche Arbeitszeit von 7,4 Stunden als Zeitmenge bei Fehlzeiten des Arbeitnehmers angesetzt werde. Die Zeitguthaben stellten auch keinen vermögenswerten Vorteil dar, der für Fälle der Arbeitsunfähigkeit durch entsprechende Gutschrift auszugleichen sei. Bei dem Freizeitausgleich handele es sich vielmehr um ein Instrument der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, das lediglich der Verteilung der Arbeitszeit diene und somit vergütungsneutral sei. Dies müsse um so mehr gelten, wenn die Zeitguthaben - wie hier - nicht generell und aufgrund betrieblicher Zeitorganisation, sondern infolge individueller Zeitorganisation des einzelnen Arbeitnehmers entstünden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Dagegen wendet sich die Revision, mit der der Kläger sein Klageziel weiterverfolgt.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Rahmen-Betriebsvereinbarung vom 31. Juli 1990 sieht für krankheitsbedingt ausgefallene Arbeitstage keine Freizeitgutschrift vor.

I.1. Die Beklagte hat die mit einer Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung der Arbeitszeit zusammenhängenden Fragen mit dem Gesamtbetriebsrat in Gestalt einer Rahmen-Betriebsvereinbarung vom 31. Juli 1990 geregelt. Durch diese ist insbesondere festgelegt, wie die Inkongruenz zwischen Regelarbeitszeit und Pflichtarbeitszeit auszugleichen ist (Jahresfreizeitkonto und Freizeitgutschriften).

Für die durch Krankheit ausgefallenen Arbeitstage hat die Beklagte dem Kläger das Gehalt weitergezahlt. Damit hat sie ihrer Pflicht aus § 63 Abs. 1 Satz 1 HGB, § 133 c Satz 1 GewO, § 616 Abs. 1 Satz 1 BGB genügt. Eine Freizeitgutschrift für die ausgefallenen Arbeitstage in Höhe von 0,4 bzw. zweimal 0,6 Stunden braucht die Beklagte dem Kläger nicht zu gewähren, weil die Rahmen-Betriebsvereinbarung dies nicht anordnet.

2. Anhang 2 Buchst. d) der Rahmen-Betriebsvereinbarung bestimmt, daß die Abwesenheit an ganzen Tagen jeweils mit der täg-



lichen Pflichtarbeitszeit von 7,4 Stunden einzutragen ist. Der Ausfall von Arbeitstagen bedeutet eine Abwesenheit an ganzen Tagen. Krankheitsbedingte Fehltage sind daher als Abwesenheit an ganzen Tagen im Sinne der Rahmen-Betriebsvereinbarung einzuordnen. Wenn weiter bestimmt ist, daß für jeweilige Fehltage nur 7,4 Stunden einzutragen sind, dann ist nach dem erkennbaren Willen der Betriebspartner eine Freizeitgutschrift für Krankheitstage ausgeschlossen. Diese Regelung stellt klar, daß ein Zeitausgleich lediglich für tatsächlich geleistete Arbeitszeit entstehen soll, und entspricht damit einer in Tarifverträgen weithin zum Ausdruck gekommenen Rechtsfolge (vgl. statt vieler BAG Beschluß vom 18. Oktober 1988 - 1 ABR 34/87 - AP Nr. 68 zu § 1 TVG Tarifverträge: Metallindustrie, zu II 2 b der Gründe; sowie Feichtinger, AR-Blattei SD Krankheit des Arbeitnehmers I Übersicht I Rz 169 m.w.N.).

3. Die Regelung der Rahmen-Betriebsvereinbarung, die für an Arbeitstagen ausgefallene Arbeitszeit keine Freizeitguthaben einräumt, verstößt nicht gegen gesetzliche Bestimmungen, wie der Senat bereits für eine entsprechende Betriebsvereinbarung aus dem Bereich der Metallindustrie näher ausgeführt hat (Urteil vom 2. Dezember 1987 - 5 AZR 557/86 - BAGE 57, 88, 93 f. = AP Nr. 54 zu § 1 FeiertagslohnzahlungsG, zu I 2 b der Gründe). Hierauf wird Bezug genommen. Ein Freizeitausgleich wird vom Gesetz zwingend vorgeschrieben nur in § 8 Abs. 4 MuSchG und § 17 Abs. 3 JArbSchG. Diese Bestimmungen sind im Streitfall jedoch nicht anwendbar.

Dr. Thomas

Dr. Gehring

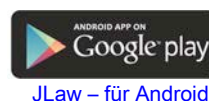
Dr. Reinecke

Werner

Bengs



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)





[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)