

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 611 Abs 1, 611a. Abs 2, 612 Abs 1 BGB; §7 Abs 8 ArbZG

- 1. Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a BGB.**
- 2. Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren.**

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.09.2020 Az. : 5 Sa 188/19

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund (Kammern Neubrandenburg) vom 24.07.2019 – 11 Ca 458/18 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

1

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung von Bereitschaftszeiten im Rettungsdienst.

2

Der im April 1975 geborene Kläger war zunächst vom 01.08.1998 bis zum 31.12.2010 bei dem Beklagten beschäftigt. Nach einer Unterbrechung von eineinhalb Jahren trat er am 01.07.2012 erneut in die Dienste des Beklagten, wobei der damalige Beschäftigungsbeginn anerkannt wurde. Im Arbeitsvertrag vom 23.04.2012 vereinbarten die Parteien eine Tätigkeit als Rettungsassistent in Vollzeit. In der Anlage 1 zum Arbeitsvertrag vom 23.04.2012 heißt es:

3

"...

Zwischen beiden Vertragspartnern wird im beiderseitigen Einvernehmen freiwillig folgendes Arbeitszeitmodell vereinbart.

4

I

Arbeitsbereitschaft

5

...

Im Rettungsdienstbereich Mecklenburgische Seenplatte e.V. beträgt die tatsächliche Einsatzzeit im Bereich der aktiven Rettung durch den Rettungswagen (RTW), im Bereich der aktiven Rettung durch das Notarzteinsatzfahrzeug (NEF) sowie im Bereich des Krankentransportes (KTW) höchstens 25 % der Arbeitszeit und somit wird die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Wochenstunden auf 54 Stunden wöchentlich verlängert.

6

1. Daraus ergibt sich bei einem 24 Stundendienst eine anrechenbare Arbeitszeit von 17,8 Stunden.
2. Bei einem 12 Stundendienst eine anrechenbare Arbeitszeit von 8,9 Stunden.
3. Bei einem 8 Stundendienst eine anrechenbare Arbeitszeit von 5,9 Stunden.

7

II

Regelmäßige Arbeitszeit

8

Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Jahr zugrunde zu legen.

9

III

Arbeitszeitkonto

10

Zeitguthaben sowie Zeitschulden werden in einem Jahresarbeitszeitkonto erfasst. Zeitguthaben werden laut Beschäftigungsvereinbarung vergütet und Zeitschulden werden zum Ende eines jeden Wirtschaftsjahres auf Null gestellt.

..."

11

Später übertrug der Beklagte dem Kläger die Tätigkeit eines Notfallsanitäters. Sein regelmäßiger Einsatzort ist die Rettungswache in W..

12

Mit dem Änderungsvertrag vom 02.02.2015 zum Arbeitsvertrag vom 23.04.2012 vereinbarten die Parteien rückwirkend zum 01.01.2015 folgende Vergütung:

13

"...

§ 4 Arbeitsentgelt/Zulagen/Zuschläge/Gratifikationen

14

1. Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.393,13 € (bezogen auf 40 Stunden) und wird in die Entgeltgruppe W-NFS 40/10 der Entgeltvereinbarung eingestuft.

15

2. Sofern der Arbeitnehmer eine "Freiwillige Arbeitszeitverlängerung" laut § 8 der Beschäftigungsvereinbarung in Form einer 54 Stundenwoche ausübt, erhält er ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.603,96 € (bezogen auf 54 Stunden) und wird in die Entgeltgruppe W-NFS-54/10 der Entgeltvereinbarung eingestuft.

16

3. Wird keine "Freiwillige Arbeitszeitverlängerung" laut § 8 der Beschäftigungsvereinbarung in Form einer 54 Stunden mehr durchgeführt, erhält der Arbeitnehmer automatisch wieder ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.393,13 € (bezogen auf 40 Stunden) ...

17

§ 9 Beschäftigungsvereinbarung

18

Grundlage des Arbeitsvertrages ist die Beschäftigungs- und Entgeltvereinbarung des ... Kreisverbandes Mecklenburgische Seenplatte e.V. vom 26.09.2008 inklusive Änderungen vom Protokoll vom 08.12.2011, vom 31.01.2013 sowie vom 22.12.2014. ..."

19

Die in Bezug genommene Beschäftigungsvereinbarung ist eine Betriebsvereinbarung, die folgende Regelungen enthält:

20

"...

§ 7 Arbeitszeitregelungen

21

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollbeschäftigung beträgt 40 Stunden pro Woche ausschließlich der Pausen. ... Die regelmäßige Arbeitszeit bei Vollbeschäftigten im Bereich des Rettungsdienstes beträgt 48 Stunden pro Woche und 12 Stunden als tägliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen.

22

...

§ 8 Arbeitszeitmodelle / Freiwillige Arbeitszeitverlängerung

23

(1) Durch Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber können für jeden Geschäftsbereich unter Berücksichtigung seiner arbeitsspezifischen Abläufe Arbeitszeitmodelle geregelt werden, die mit ihrer Bestätigung die erfassten Arbeitsverhältnisse weiter ausgestalten.

24

(2) Die regelmäßige Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 7 Abs. 1 auf bis zu 54 Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von 24 Stunden innerhalb der genannten Wochenarbeitszeit ist zulässig, wenn

25

- a) der Arbeitnehmer freiwillig in einer Nebenabrede ... seine ausdrückliche Bereitschaft zur Arbeitszeitverlängerung im Sinne des Abs. 1 schriftlich erklärt;
- b) wenn zu erwarten ist, dass in der Arbeitszeitverlängerung zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen (Arbeitsbereitschaft);
- c) die Vereinbarung mit einer Frist von 1 Monat zum Monatsende vom Arbeitnehmer wie vom Arbeitgeber kündbar ist.

26

...

§ 9 Sonderformen der Arbeit / Arbeitszeitkonten

27

(1) In Geschäftsbereichen, in denen die Arbeitserbringung Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schicht-, Wechselschichtarbeit, Bereitschaftsdienst, Arbeitsbereitschaft oder Rufbereitschaft erfordern, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten, um die realisierte Arbeitszeit im Verhältnis zur geschuldeten Arbeitszeit monatlich zu erfassen. ...

28

(2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass monatlich die aktuelle Zahl der Minus- oder Plusstunden des Arbeitszeitkontos ausdrücklich ausgewiesen wird.

(3) ...

29

(4) Die nach einem Dienstplan oder auf Anordnung des Arbeitgebers über das geschuldete Arbeitsmaß nach § 7 Abs. 1 im Ausgleichszeitraum hinausgehende Arbeitszeit sind nur dann Überstunden, soweit sie im Zeitraum eines Kalenderjahres (Ausgleichszeitraum) entstanden und bis zum 31.03. des Folgejahres nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können. Dann sind die Stunden als Überstunden mit der entsprechenden Vergütung zu vergüten.

30

(5) Wenn an allen Wochentagen und innerhalb der 24 Stunden des Kalendertages regelmäßig auf der Grundlage von Dienstplänen gearbeitet wird, erhält der Mitarbeiter eine Zulage für die Leistung von Schichtarbeit. ...

31

(6) Bereitschaftsdienst leisten die Arbeitnehmer, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

32

...

§ 19 Ausschlussfrist

33

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach deren Fälligkeit von der Arbeitsvertragspartei gegenüber der anderen Arbeitsvertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

..."

34

Zum 01.01.2017 vereinbarten die Parteien mit Änderungsvertrag vom 05.01.2017 eine Gehaltserhöhung auf € 2.603,96 brutto in der 40-Stunden-Woche bzw. auf € 2.814,79 brutto in der 54-Stunden-Woche.

35

Der Kläger stimmte einer Arbeitszeitverlängerung auf 54 Stunden zu und leistete regelmäßig 24-Stunden-Schichten im Rettungsdienst. Daneben sind auch Tätigkeiten in Form der 40-Stunden-Woche zu erbringen, beispielsweise Krankentransporte und der Besuch von Weiterbildungen. Der Beklagte führt das Jahresarbeitszeitkonto auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche. Er legt

dementsprechend eine Soll-Jahresarbeitszeit von $52 \times 40 = 2.080$ Stunden zugrunde. Urlaub und Arbeitsunfähigkeit wird ebenfalls ausgehend von einer 40-Stunden-Woche berechnet. Eine 24-Stunden-Schicht im Rettungsdienst geht mit 17,8 Vollzeitstunden in das Arbeitszeitkonto ein. Dieser Faktor ergibt sich bei einer Umrechnung von der 40- auf die 54-Stunden-Woche ($40/54 \text{ Stunden} \times 24 = 17,78$). Das durchschnittliche monatliche Gehalt des Klägers betrug im Jahr 2015 € 3.364,55 brutto, im Jahr 2016 € 3.562,09 brutto und im Jahr 2017 € 4.086,32 brutto.

36

Mit Schreiben vom 11.10.2018, zugegangen am 12.10.2018, forderte der Kläger den Beklagten auf, je Schicht in den Jahren 2015 (insgesamt 102 Schichten), 2016 (insgesamt 107 Schichten) und 2017 (insgesamt 111 Schichten) weitere 6,2 Stunden mit dem Stundenlohn von € 11,13 in den Jahren 2015/2016 bzw. € 12,03 im Jahr 2017 nachzuberechnen und somit einen Betrag in Höhe von € 22.701,30 brutto zu zahlen.

37

Der Kläger hat erstinstanzlich die Ansicht vertreten, dass der Beklagte verpflichtet sei, die gesamte 24-Stunden-Schicht mit dem vollen Stundensatz zu vergüten bzw. im Arbeitszeitkonto mit 24 Stunden anzurechnen. Es sei nicht zulässig, nur 17,8 Stunden je 24-Stunden-Schicht zu berücksichtigen. Die arbeitsvertragliche Vergütungsregelung sei unwirksam, da sie aus den Betriebsvereinbarungen "Beschäftigungsvereinbarung" und "Entgeltvereinbarung" abgeleitet sei, die wiederum wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam seien. Die Beschäftigungsvereinbarung regle ebenso wie die Entgeltvereinbarung zu großen Teilen Tarifinhalte. Folglich richte sich der Anspruch nach der ortsüblichen Vergütung. Die Faktorisierung der Arbeitszeit in den 24-Stunden-Schichten sei ohnehin nicht von der Beschäftigungsvereinbarung gedeckt.

38

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

39

den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger als weiteres Arbeitsentgelt für den Zeitraum 2015 bis einschließlich 2017 € 22.701,30 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.11.2018 zu zahlen.

40

Der Beklagte hat beantragt,

41

die Klage abzuweisen.

42

Er habe die vereinbarte Vergütung vollständig gezahlt. Weitergehende Ansprüche gebe es nicht. Der Beklagte habe nicht nur einen Teil, sondern die gesamte Arbeitszeit in der 24-Stunden-Schicht vergütet. Der Kläger werde in den 24 Stunden im Durchschnitt zu weniger als 25 % der Arbeitszeit zur Arbeitsleistung herangezogen. Abgesehen davon seien evtl. Ansprüche aus den Jahren 2015 bis 2017 bereits aufgrund der Ausschlussfrist verfallen.

43

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 24.07.2019 abgewiesen und zur Begründung darauf verwiesen, dass der Kläger die vereinbarte Vergütung vollständig

erhalten habe. Die Vereinbarung einer 54-Stunden-Woche sei nach § 7 Abs. 3 ArbZG wirksam. Angesichts des geringen Umfangs der tatsächlichen Inanspruchnahme während der 24-Stunden-Schicht, nämlich etwa 25 %, sei eine Berechnung mit 17,8 Stunden zulässig.

44

Am 16.08.2019 ging das Arbeitsverhältnis des Klägers im Wege eines Betriebsübergangs auf die ... Rettungsdienst ... gGmbH über.

45

Mit seiner fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung fordert der Kläger weiterhin eine höhere Vergütung für die Jahre 2015, 2016 und 2017. Die Kürzung der 24-Stunden-Schichten sei nicht rechtmäßig. Zunächst sei allerdings die Anzahl der 24-Stunden-Schichten zu berichtigen, da der Einsatz im Rettungshubschrauber nicht hierunter falle. Im Jahr 2015 habe der Kläger somit nur 55 Schichten, im Jahr 2016 insgesamt 62 Schichten und im Jahr 2017 insgesamt 64 Schichten à 24 Stunden geleistet. Im Einzelnen habe er nach Verrechnung mit Minusstunden über die Regelarbeitszeit von 40 Stunden hinaus im Jahr 2015 weitere 282,42 Stunden, im Jahr 2016 weitere 449,42 Stunden und im Jahr 2017 weitere 408,83 Stunden gearbeitet. Multipliziert mit dem jeweiligen Stundenlohn ergebe sich eine Gesamtforderung von € 13.063,59 brutto. Die Gesamtarbeitszeit aller 3 Jahre belaufe sich einschließlich Urlaub und Arbeitsunfähigkeiten auf 7.420,67 Stunden. Die Vereinbarung einer 54-Stunden-Woche sei unzulässig. Sie verstoße gegen § 7 Abs. 8 ArbZG. Deshalb seien alle über die regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten mit dem regulären Stundenlohn zu vergüten. Der Kläger habe regelmäßig mehr als 48 Stunden je Woche gearbeitet. Das verstoße gegen das Arbeitszeitgesetz.

46

Der Kläger beantragt,

47

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Stralsund (Kammern Neubrandenburg) vom 24.07.2019 – 11 Ca 458/18 – den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger als weiteres Arbeitsentgelt für den Zeitraum 2015 bis einschließlich 2017 € 13.063,59 brutto, zumindest aber € 12.847,20 brutto, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 02.11.2018 zu zahlen.

48

Der Beklagte beantragt,

49

die Berufung des Klägers zurückzuweisen.

50

Er verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts unter Bezugnahme auf das erstinstanzliche Vorbringen. Die Tabelle des Klägers zu seinen Arbeitszeiten sei nicht hinreichend aussagekräftig, da sie unvollständig sei und zu verschiedenen Tagen keine Angaben enthalte. Zudem habe der Kläger Arbeitszeiten an Tagen aufgeführt, an denen er tatsächlich nicht gearbeitet habe.

51

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle sowie das angegriffene arbeitsgerichtliche Urteil verwiesen.

Entscheidungsgründe:

52

Die Berufung des Klägers ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

53

Der Kläger hat aus § 611 Abs. 1 bzw. § 611a Abs. 2 BGB, § 612 Abs. 1 BGB keinen Anspruch auf Zahlung einer weiteren Vergütung für die Jahre 2015 bis einschließlich 2017.

54

Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet (§ 611 Abs. 1 BGB). Für den Zeitraum ab 01.04.2017 findet sich die entsprechende Regelung in § 611a Abs. 2 BGB.

55

Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Diese Vorschrift bildet nicht nur in den Fällen, in denen überhaupt keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf Vergütung. Diese Bestimmung ist vielmehr 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 (BAG, Urteil vom 15. November 2018 – 6 AZR 385/17 – Rn. 24, juris = NJW 2019, 796). § 612 Abs. 1 BGB umfasst neben der quantitativen auch die qualitative Mehrarbeit, also das Erbringen höherwertiger Leistungen als die vertraglich geschuldeten. Denn nach § 611 Abs. 1 BGB schuldet der Arbeitnehmer für die vereinbarte Vergütung nur die vereinbarte Tätigkeit (BAG, Urteil vom 04. August 2016 – 6 AZR 237/15 – Rn. 24 = ZTR 2016, 701).

56

Die vom Kläger geschuldete Dienst- bzw. Arbeitsleistung setzt sich aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst zusammen. Bestimmte Tätigkeiten werden nur in Vollarbeit erbracht, wie beispielsweise Krankentransporte. Vollarbeit fällt auch während des Bereitschaftsdienstes an; die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt jedoch.

57

Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung im Sinne des § 611 Abs. 1 BGB bzw. § 611a BGB (BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 21, juris = NZA 2019, 1656; BAG, Urteil vom 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 – Rn. 16, juris = ZTR 2015, 150). Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren (BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 21, juris = NZA 2019, 1656; BAG, Urteil vom 19. November 2014 – 5 AZR 1101/12 – Rn. 16, juris = ZTR 2015, 150; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 20. Juni 2017 – 11 Sa 161/17 – Rn. 30, juris).

58

Dies gilt auch dann, wenn der Bereitschaftsdienst zusammen mit der regulären Arbeitszeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit des ArbZG überschreitet (LAG Berlin-

Brandenburg, Urteil vom 20. Juni 2017 – 11 Sa 161/17 – Rn. 30, juris). Bereitschaftsdienst, den der Arbeitgeber nicht hätte anordnen dürfen und den der Arbeitnehmer dennoch leistet, bleibt Bereitschaftsdienst und wird nicht etwa von selbst zu voller Arbeitsleistung mit einem entsprechenden Vergütungsanspruch (BAG, Urteil vom 28. Januar 2004 – 5 AZR 530/02 – Rn. 47, juris = NZA 2004, 656). Hat die Ableistung der Bereitschaftsdienste gegen öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften verstoßen und waren die zugrundeliegenden Anordnungen gemäß § 134 BGB nichtig, führt dies nicht zur Nichtigkeit der Vergütungsvereinbarung. Die Vorschriften zur Arbeitszeit, den Ruhepausen, zur Ruhezeit usw. dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und sollen ihn vor einer die Gesundheit gefährdenden Überbeanspruchung bewahren. Eine angemessene Vergütung der Arbeit wollen sie dagegen nicht sicherstellen (BAG, Urteil vom 28. Januar 2004 – 5 AZR 530/02 – Rn. 49, juris = NZA 2004, 656). Dem Ziel des Gesundheitsschutzes steht es grundsätzlich entgegen, finanzielle Anreize für eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu setzen, indem beispielsweise die geringere Bereitschaftsdienstvergütung auf den Stundenlohn für Vollarbeit angehoben wird. Unabhängig davon führt aber ein Verstoß gegen § 3 ArbZG nicht zum Ausschluss eines Vergütungsanspruchs (BAG, Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 250/18 – Rn. 28, juris = NZA 2019, 1656; BAG, Urteil vom 24. August 2016 – 5 AZR 129/16 – Rn. 48, juris = NZA 2017, 58).

59

Die Parteien haben keine unterschiedlichen Vergütungssätze für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst, sondern ein festes Monatsgehalt vereinbart. Bei diesem Monatsgehalt ist die unterschiedliche Intensität der Inanspruchnahme bereits berücksichtigt, wie ein Vergleich mit dem Gehalt im Falle einer regulären 40-Stunden-Woche zeigt. Der Kläger hat das vereinbarte Entgelt – nebst weiterer Entgeltbestandteile – vollständig erhalten.

60

Die Vergütungsvereinbarung ist wirksam. Die Höhe des Gehalts ist nicht sittenwidrig gering. Ebenso wenig tritt ein Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG zu dem arbeitsvertraglichen Entgeltanspruch hinzu (vgl. dazu BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15 – Rn. 18 ff., juris = NZA 2016, 1332). Dass die Höhe des Gehalts aus einer möglicherweise ganz oder teilweise unwirksamen Betriebsvereinbarung abgeleitet wurde, ändert nichts an der Wirksamkeit des Arbeitsvertrages. Eine betriebliche Einheitsregelung in Form einer Gesamtzusage oder gebündelter Vertragsangebote wird durch die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht ausgeschlossen (BAG, Urteil vom 24. Januar 1996 – 1 AZR 597/95 – Rn. 32, juris = NZA 1996, 948).

61

Der Kläger hat keine Arbeitsleistungen erbracht, die von der vereinbarten Vergütung nicht erfasst sind. Die geleisteten 24-Stunden-Schichten wurden vollständig bezahlt. Soweit der Beklagte je 24-Stunden-Schicht nur 17,8 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben hat, folgt daraus nicht, dass jeweils 6,2 Stunden nicht vergütet wurden.

62

Die Arbeitszeit wird in einem Jahresarbeitszeitkonto erfasst (Anlage 1 zum Arbeitsvertrag des Klägers vom 23.04.2012, § 9 Abs. 4 Beschäftigungsvereinbarung vom 26.09.2008). Ein Arbeitszeitkonto hält im Allgemeinen fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht erbringen musste und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem

Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte und gezahlte Vergütung erbringen muss (BAG, Urteil vom 20. November 2019 – 5 AZR 578/18 – Rn. 12, juris = NZA 2020, 386; BAG, Urteil vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 617/15 – Rn. 17, juris = ZTR 2016, 571). Die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos ist grundsätzlich zulässig. Es gibt keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass Arbeit nicht mit bezahlter Freizeit entgolten werden darf und stets in der Abrechnungsperiode, in der sie geleistet wurde, zu vergüten ist (BAG, Urteil vom 16. April 2014 – 5 AZR 483/12 – Rn. 23, juris = NZA 2014, 1262).

63

Der Beklagte führt das Jahresarbeitszeitkonto auf der Grundlage einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Stunden je Woche. Zugrunde gelegt wird eine Soll-Jahresarbeitszeit von 2.080 Stunden. Soweit der Kläger außerhalb des Bereitschaftsdienstes Vollarbeit leistet, z. B. durch Krankentransporte, Weiterbildungen etc., fließen diese Stunden 1:1 in das Arbeitszeitkonto ein. Soweit der Kläger Bereitschaftsdienst leistet, gilt eine höhere regelmäßige Wochenarbeitszeit, sodass eine Umrechnung nötig ist, damit die geleisteten Stunden miteinander vergleichbar sind. Da die Soll-Jahresarbeitszeit von der 40-Stunden-Woche ausgeht, ist bei einer höheren Soll-Arbeitszeit eine anteilige Kürzung zulässig. Andernfalls bliebe das höhere Stundensoll, obwohl vertraglich geschuldet, unberücksichtigt. Der Umrechnungsfaktor ergibt sich aus dem Verhältnis der vereinbarten Sollarbeitszeit zur 40-Stunden-Woche. Eine vertragswidrige Kürzung der geleisteten Arbeitsstunden ist damit nicht verbunden. Das wäre nur bei einem Faktor unterhalb von 17,78 der Fall. Der Beklagte berücksichtigt durchaus jede Arbeitsstunde während einer 24-Stunden-Schicht, allerdings bezogen auf die Basis-Soll-Arbeitszeit in der 40-Stunden-Woche nur zu rund 74 %. Anders betrachtet werden von den 24 Stunden im Ergebnis 12 Stunden als Vollarbeit mit 100 % und die übrigen 12 Stunden als Bereitschaft mit etwa 50 % gewertet.

64

Der Kläger hat keine noch nicht vergüteten oder noch nicht durch Freizeit ausgeglichenen Arbeitsstunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet. Die Abrechnung des Arbeitszeitkontos zum Jahresende ist nicht Gegenstand des Verfahrens. Einwände hiergegen hat der Kläger nicht erhoben. Er rügt lediglich die Berechnungsweise der 24-Stunden-Schichten, die überwiegend aus Bereitschaft bestehen. Soweit er zweitinstanzlich seine Arbeitszeiten in den drei Jahren aufsummiert hat, ergibt sich daraus keine fehlerhafte Abrechnung seines Arbeitszeitkontos. Es kann dahinstehen, ob der Kläger in den drei streitgegenständlichen Jahren tatsächlich insgesamt 7.420,67 Stunden gearbeitet hat. Im Durchschnitt ergibt sich daraus eine wöchentliche Arbeitszeit von 47,61 Stunden. Ein Verstoß gegen § 7 Abs. 8 Satz 1 ArbZG, nach dem die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschreiten darf, ist daraus nicht ohne weiteres herzuleiten.

65

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision liegen nicht vor. Der Rechtsstreit wirft keine entscheidungserheblichen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.