

GEMEINSAMES KIRCHLICHES ARBEITSGERICHT IN HAMBURG

Urteil vom 05.08.2009, I MAVO 08/09

L e i t s a t z N.N.

T e n o r

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

T a t b e s t a n d

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte ohne Beteiligung der Klägerin und ohne Abschluss einer Dienstvereinbarung mit der Einführung des Programms Cari-Plan (Phase 1) für ihre Mitarbeiter unzulässigerweise Arbeitszeitkonten eingerichtet hat.

Die Beklagte hat in ihrem Alten- und Pflegeheim A ein EDV-Programm zur elektronischen Erstellung von Dienstplänen mit dem Namen Cari-Plan (Phase 1) eingeführt. Hierzu gilt die Zustimmung der Klägerin als erteilt. Seit dem 1.6.2009 ist die Dienstplanung auf das neue Programm umgestellt.

Am 9.4.2009 schlossen die Parteien zur Einführung einer neuen Dienstplanlegende für ihren Pflegebereich eine Dienstvereinbarung ab; auf den Inhalt dieser Dienstvereinbarung wird Bezug genommen (Blatt 5, 6 d.A. I MAVO 07/09).

Die Klägerin ist der Auffassung, das Dienstplanprogramm richte automatisch für jeden Mitarbeiter ein Arbeitszeitkonto ein. Die letzte Spalte der Ausdrucke zeige, dass ein Stundenkonto in der Art eines Mobilzeitkontos eingerichtet sei; die unterschiedlichen Farben gäben Auskunft darüber, wie hoch der Stand der Stunden sei. An dieser Einführung sei die Klägerin nicht beteiligt worden. Insbesondere sei hierüber keine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden. Die Klägerin sei bei Einführung des Programms auch nicht darüber informiert worden, dass hierdurch gleichzeitig Arbeitszeitkonten eingeführt würden.

Die Klägerin hat zunächst beantragt,

1. der Beklagten zu untersagen für ihre Mitarbeiter Arbeitszeitkonten im Sinne der Anlage 5 b der AVR zu führen;
2. die Beklagte zu verpflichten, Über- und Mehrarbeitsstunden gemäß der zwischen den Parteien geschlossenen Dienstvereinbarung vom 9.4.2009 auszugleichen;
3. die Beklagte zu verpflichten den Ausgleichszeitraum von 13 Wochen gemäß § 1 Abs. 1 der Anlage 5 AVR einzuhalten.

Die Anträge zu Ziffer 2. und 3. hat sie in der mündlichen Verhandlung zurückgenommen und nur noch den Antrag zu Ziffer 1. gestellt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Auffassung, mit dem Programm keine Arbeitszeitkonten eingerichtet zu haben. Sie behauptet: In das Programm würden zum Zwecke der Erstellung der monatlichen Dienstpläne die Namen der Mitarbeiter der Beklagten, ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit und die für den Monat geplanten Dienste eingegeben. Diese Eingaben würden am Ende des Planungszeitraumes um die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten ergänzt. Das Programm nehme aufgrund dieser Angaben nur einen Abgleich von Arbeitszeit-Soll und Arbeitszeit-Ist vor und weise die Differenz als Arbeitszeitsaldo des Monats aus. Dieser Arbeitszeitsaldo werde dann als Arbeitszeitvortrag in dem Folgedienstplan übernommen. Das Programm speichere alle Arbeitszeiten, die die Beschäftigten leisteten. Sie ließen sich in einer „Stundenhistorie“ nachvollziehen, die das Datum der Entstehung, die Art und Menge der angefallenen Stunden und den Gesamtsaldo anzeigten. Das Programm gebe nicht vor, wie die geleisteten Stunden rechtlich zu bewerten seien. Für die Ermittlung der Einhaltung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit gebe das Programm ebenfalls keine Ausgleichszeiträume vor.

Zur Ergänzung der Sachdarstellung wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Durch Beschluss vom 5. 8. 2009 hat das Gericht Beweis erhoben über die Behauptung der Klägerin, das Programm Cari Plan (Phase 1) halte die Abweichung der individuellen Arbeitszeit gegenüber der dienstvertraglich vereinbarten Arbeitszeit fest und diene nicht lediglich dem Abgleich der Fortschreibung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit für die Dienstpläne. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift vom 5. 8. 2009 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Der Klage bleibt der Erfolg versagt. Sie ist zwar zulässig, aber unbegründet.

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Untersagung, für ihre Mitarbeiter Arbeitszeitkonten zu führen, solange eine Dienstvereinbarung deren Zulässigkeit nicht regelt, weil die Beklagte durch die mit Zustimmung der Klägerin eingeführte Benutzung des Dienstplanprogramms Cari-Plan (Phase 1) tatsächlich keine Arbeitszeitkonten im Sinne des § 3 Abs. 1 Anlage 5b AVR Caritas eingeführt hat. Die tatsächlichen Umstände zur automatischen Einführung von Arbeitszeitkonten durch die Benutzung des Dienstplanprogramms Cari-Plan (Phase 1) hat die Klägerin nicht beweisen können.

Gemäß § 3 Abs. 1 Anlage 5b AVR Caritas können durch Dienstvereinbarung für Mitarbeiter Arbeitszeitkonten geführt werden, in denen Abweichungen der individuellen Arbeitszeit gegenüber der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (Zeitdifferenzen) festgehalten werden. Solche Zeitdifferenzen entstehen durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Plus-Stunden oder durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Minus-Stunden.

Daneben können Zeitdifferenzen auch durch zusätzlich vom Dienstgeber angeordnete Plus-Stunden durch vom Dienstplan oder der betriebsüblich festgesetzten Arbeitszeit abweichende Minus-Stunden und durch Zeitgutschriften gemäß § 4 AVR Caritas entstehen.

Unter dem Oberbegriff Arbeitszeitkonto wird eine Vielzahl unterschiedlicher Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeit diskutiert. Auf diese Weise soll ermöglicht werden, über einen längeren Zeitraum vorhersehbaren, aber diskontinuierlichen Arbeitsbedarf flexibel zu gestalten. Auf den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers bleibt die flexible Verteilung der Arbeitszeit ohne Auswirkungen (ErfK-Wank, 9. Auflage 2009, § 3 ArbZG Rn. 19, 20, 23; MünchHdb-ArbR/ Schaub, 2. Auflage 2000, § 165, Rn. 50 f.). Arbeitszeitkonto ist ein Begriff aus dem Personalwesen. Hierbei wird auf schriftliche oder elektronische Weise die tatsächlich geleistete Arbeit (inklusive Urlaub, Krankheit, Überstunden etc.) des Mitarbeiters nachgehalten und mit der arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich zu leistenden Arbeitszeit verrechnet. Hat der Arbeitnehmer mehr gearbeitet als vertraglich geschuldet, weist das Arbeitszeitkonto ein Guthaben auf, ansonsten ein Defizit. Arbeitszeitkonten werden insbesondere geführt, wenn die tatsächlichen Arbeitszeiten unregelmäßig sind, wie bei Schichtarbeit, oder den schwankenden Anforderungen angepasst werden, wie bei Gleitzeit.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts drückt ein Arbeitszeitkonto nur in anderer Form den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aus (BAG vom 13. 3. 2002 – 5 AZR 43/01 – EZA § 253 ZPO Nr. 22 = DB 2002, 2383; vom 13. 2. 2002 – 5 AZR 470/00 – AP Nr. 57 zu § 4 EFZG = DB 2002, 1162).

Arbeitszeitkonten in diesem Sinne liegen nicht vor. Vielmehr dient das Programm Cari-Plan (Phase 1) nur als Rechenhilfe, maschinell und dadurch zeitsparend die Differenz der wöchentlich geleisteten Stunden gegenüber den wöchentlich geleisteten Soll-Stunden auszurechnen, um sie in dem folgenden Dienstplan berücksichtigen zu können. Das, was in der Vergangenheit per Hand ausgerechnet und festgehalten wurde, wird elektronisch errechnet. Das Programm ist daher nicht mehr als ein Rechenprogramm. Das folgt auch daraus, dass das Programm neben dem bloßen Rechenergebnis weder in der Lage ist, Stunden zu saldieren und fortzuschreiben, noch festzustellen, ob und wann Mehrarbeit oder Überstunden geleistet wurden; es differenziert zwischen Mehrarbeit und Überstunden nicht; es kann die eingegebenen Daten nicht verwerten. Auch schreibt es die Plus- oder Minus-Stunden nicht fort.

Darüber hinaus dient das Programm nicht der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Im Gegenteil will es erreichen, dass die angefallenen Plus- oder Minus-Stunden im folgenden Dienstplan berücksichtigt werden können, denn der Dienstplan sieht vor, in welchem Umfang die Mitarbeiter zur Arbeitsleistung herangezogen werden sollen. Die Aufzeichnungen spiegeln

auch nicht in anderer Form den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters aus. Denn es fehlt zum Beispiel an der Differenzierung zwischen Mehr- und Überstunden.

Die Beweisaufnahme ergab zur Überzeugung des Gerichts dieses Verständnis. So haben die Zeugen B und C, an deren Glaubwürdigkeit ebensowenig Anlass zu Zweifeln bestand wie an der Glaubhaftigkeit ihrer Aussagen, übereinstimmend bekundet, das Programm könne lediglich ein gewisses Soll an Arbeitszeit ausrechnen. Sie erklärten im Ergebnis gleichermaßen, das Programm erfasse nur Abweichungen zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gegenüber der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, verarbeite die gefundenen Daten aber nicht entsprechend. Das Programm sei zwar in der Lage, einen Ausdruck über arbeitsvertragliche Soll- und tatsächlich geleistete Arbeitszeit auszuwerfen und darzustellen; sein Ziel sei es, Veränderungen aufzuzeigen, die während des Laufens eines bereits aufgestellten Dienstplans entstehen. Es fehle aber daran, Grenzen aufzuzeigen, Mehrstunden nicht zuzulassen, soweit ein bestimmtes Limit erreicht sei, und Stunden als Überstunden zu kennzeichnen. Das könne das Programm nicht leisten. Der wöchentliche Soll-Ist-Vergleich werde von dem Programm gerade nicht aufaddiert. Die Zeit werde nur gezählt, weil lediglich undifferenziert Zeitguthaben oder Minus-Stunden ausgeworfen würden.

Die weiteren, scheinbar dem Beweisergebnis entgegenstehenden Erklärungen des Zeugen C waren unerheblich, denn es handelte sich hierbei lediglich um eine das Gericht nicht bindende Rechtsauffassung des Zeugen. Der Zeuge hat übersehen, dass das Programm als Rechenprogramm keine Arbeitszeitkonten im Sinne der AVR Caritas führt. Er hat bei seiner Bewertung das Vorliegen eines Arbeitszeitprogramms als gegeben unterstellt, obwohl gerade das die Frage der Beweisführung gewesen ist. In dem Fehlen der oben aufgezeigten Möglichkeiten, die der Annahme automatisch eingeführter Arbeitszeitkonten entgegenstehen, hat der Zeuge C die Unzulässigkeit des Programms erkannt. Das ist ein Zirkelschluss.

Eine andere Frage ist die, ob die Beklagte die wöchentlich von dem Programm ausgeworfenen Plus- oder Minus-Stunden ordentlich bei den nachfolgenden Dienstplänen berücksichtigt. Hiergegen spricht die von den Parteien vorgetragene derzeitige Anhäufung von Stunden bei den Mitarbeitern. Dieser Umstand beruht jedoch nicht darauf, dass unzulässig durch Installierung des Programms Cari-Plan (Phase 1) ohne Dienstvereinbarung Arbeitszeitkonten geführt würden. Er beruht darauf, dass manuell die Stundenvorträge bei

den Dienstplänen entweder nicht berücksichtigt werden, oder zwar berücksichtigt, aber nicht ausgeführt werden. Hier ist seitens der Beklagten Abhilfe zu schaffen.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 17 MAVO i.V.m. § 12 KAGO.

Stöcke-Muhlack
Vorsitzende
des Gemeinsamen Kirchlichen
Arbeitsgerichts in Hamburg

Rink
Beisitzender Richter

Kersting
Beisitzender Richter