

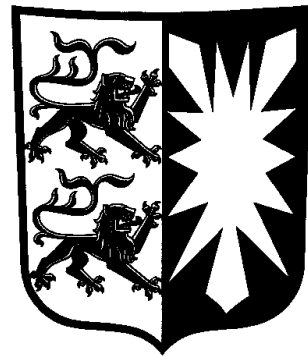
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 3 Sa 411/02

2 Ca 511 c/02 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 08.04.2003

gez. ...
als Urkundsbeamtin d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp

hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein aufgrund der Beratung vom 08.04.2003 durch die Vizepräsidentin ... als Vorsitzende, und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 22.08.2002 - 2 Ca 511 c/02 - wird auf ihre Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

RMB 46

TATBESTAND

Die Parteien streiten um die Frage, ob die Klägerin noch Anspruch auf Überstundenabgeltung hat.

Die Klägerin ist vom Beruf examinierte Altenpflegerin und war bei der Beklagten in der Zeit vom 01.04.1999 bis zum 31.12.2001 gem. dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 01.04.1999 (Bl. 5 ff. d. A.) beschäftigt. Unstreitig hat die Klägerin bis zum 11.12.2001 189,8 Überstunden geleistet. Am 12.11.2001 haben die Parteien einen Aufhebungsvertrag mit folgendem Wortlaut abgeschlossen:

1. Das am 01.04.1999 begründete Arbeitsverhältnis von Frau K. wird im gegenseitigen Einvernehmen mit Wirkung zum 31.12.2001 beendet.
2. In der Zeit ab 12.11.2001 wird Frau K. ihren Resturlaub des Jahres 2001 nehmen sowie die von ihr geleisteten Überstunden durch entsprechende Freizeit ausgleichen.
3. Als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes erhält Frau K. eine gem. § 3 Nr. 9 EStG steuerfreie Abfindung in Höhe von DM 7.312,50, die zum 31.12.2001 fällig wird.
4. Mit der Erfüllung der Verpflichtungen aus dieser Aufhebungsvereinbarung sind alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten.

Die Rückgabepflicht in Bezug auf die Frau K. vom Arbeitgeber überlassenen Gegenstände bleibt hiervon allerdings unberührt.

Die Klägerin war in der Zeit vom 12.11.2001 bis 31.12.2001 arbeitsunfähig erkrankt. Der ihr noch zustehende Urlaub, den sie in der Zeit bis zum 31.12.2001 nicht in Freizeit hatte nehmen können, ist ihr von der Beklagten abgegolten worden, nicht jedoch die Überstunden, für die sich unstreitig eine Vergütung von 2.832,69 Euro brutto errechnet.

Die Klägerin hat mit ihrer am 19.03.2002 erhobenen Klage Abgeltung der Überstunden verlangt und vorgetragen, auch diese seien abzugelten, da sie einen Freizeitgleich nicht mehr habe in Anspruch nehmen können. Der Fall der Erkrankung sei

bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung nicht berücksichtigt worden. Mit einem Fortfall der Überstundenvergütung für den Fall der Krankheit hätte sie sich nicht einverstanden erklärt.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.832,69 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 19. Februar 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, ein Anspruch auf Abgeltung der Überstunden bestehe nicht. Die Abgeltungsklausel sei in die Aufhebungsvereinbarung in Kenntnis des Risikos einer Erkrankung der Klägerin ab dem 12.11.2001 aufgenommen worden. Anderenfalls hätte sie, die Beklagte, der Klägerin nicht eine Abfindung in dieser Höhe zugestanden.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 22.08.2002, auf das hinsichtlich der Einzelheiten verwiesen wird, die Klage abgewiesen. Gegen dieses der Klägerin am 16.09.2002 zugestellte Urteil richtet sich die am 02.10.2002 eingelegte und am 18.11.2002 mit Fax und 19.11.2002 im Original eingelegte Berufung.

Die Klägerin wiederholt und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Weiter trägt sie vor, das Arbeitsgericht gehe unzutreffend davon aus, dass die Beklagte die Aufhebungsvereinbarung vom 12.11.2001 erfüllt habe. Die Leistung, nämlich der Freizeitgleich für die geleistete Arbeit, sei nicht bewirkt worden. Sie, die Klägerin, habe bereits 189,8 Stunden an Arbeitsleistungen erbracht, für die sie bislang eine Vergütung nicht erhalten habe. Zutreffend sei, dass ein Lohnfortzahlungsanspruch nur bestehe, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall und damit den Lohnverlust sei. Das Gericht habe aber nicht berücksichtigt, dass die Aufhebungsvereinbarung auf die Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Auflösungsvertrag abstelle und zwischen den Parteien der Fall der Krankheit überhaupt nicht bedacht worden sei. Die Freistellung von der Arbeit sei mit Urlaub

gleichzustellen. Ebenso wie genommener Urlaub im Krankheitsfall abzugelten oder neu gewähren sei, komme es den Parteien bei der Freistellung darauf, für die bereits geleistete Arbeit einen tatsächlichen Freizeitausgleich zu gewähren. Dies bedeute, dass die Klägerin auch in der Lage gewesen sein müsse, Tätigkeiten nachzugehen, die üblicherweise in der Freizeit vorgenommen werden. Dies sei nicht der Fall, wie sich aus der Krankschreibung ergebe. Mit dem Fall der Krankschreibung hätten die Parteien nicht gerechnet, weil sonst eine derartige Regelung nicht getroffen worden sei.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 22.08.2002, - 2 Ca 511 c/02 -, aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.832,69 Euro nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 19.02.2002 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und trägt weiter vor, sie habe die Aufhebungsvereinbarung erfüllt. Die Klägerin sei tatsächlich ab dem 12.11.2001 von der Arbeitsleistung freigestellt gewesen und habe Gehalt bezogen. Die Klägerin könne nicht außerdem Entgelt nach dem EFZG verlangen, weil sie während des Freistellungszeitraums erkrankt gewesen sei. Der Arbeitsausfall sei tatsächlich darauf zurückzuführen gewesen, dass die Klägerin von der Arbeitsleistung freigestellt gewesen sei. Die Freistellung sei nicht mit Erholungsurlaub gleichzusetzen, schon deshalb nicht, weil es hinsichtlich der Urlaubsabgeltung eine entsprechende gesetzliche Bestimmung gebe, nicht aber für die Gewährung von anderer Freizeit.

Die Parteien haben am 06. und 07.02.2003 einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung zugestimmt.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten insbesondere auf die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Berufung hat nicht Erfolg. Sie ist zwar zulässig, aber nicht begründet. Die Klägerin hat unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt einen Anspruch gegen die Beklagte auf Vergütung der erbrachten 189,9 Überstunden.

Eine Verpflichtung der Beklagten ergibt sich nicht aus Ziffer 2 der zwischen den Parteien geschlossenen Aufhebungsvereinbarung vom 12.11.2001. Diese sieht vor, dass neben dem Resturlaub auch die angefallenen Überstunden durch Freistellung vom 12.11.2002 bis zum Jahresende ausgeglichen werden. Die Klägerin ist tatsächlich freigestellt worden. Der Ausgleich ist damit erfolgt. Dem steht auch nicht die unerwartet eingetretene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin entgegen.

Die Beklagte kann sich nicht auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage berufen oder eine ergänzende Vertragsauslegung verlangen. Geschäftsgrundlage sind nach ständiger Rechtsprechung die bei Abschluss des Vertrages zu Tage getretenen, dem anderen Teil erkennbar gewordenen und von ihm nicht beanstandeten Vorstellungen der einen Partei oder die gemeinsamen Vorstellungen beider Parteien von dem Vorhandensein oder dem künftigen Eintritt bestimmter Umstände, sofern der Geschäftswille der Parteien auf diesen Vorstellungen aufbaut (BGH Urteil vom 23.10.1957 – V ZR 219/55 - BGHZ 25,390,392 f.; BGH Urteil vom 5.1.1995 – IX ZR 85/94 – BGHZ 128,230,236; BAG Urteil vom 25.7.1990 – 5 AZR 394/89 – NZA 1991,16 = NJW 1991, S. 1563). Die Klägerin hat nicht dargelegt, dass beide Parteien bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung die theoretische Möglichkeit einer Erkrankung der Klägerin schlicht übersehen haben. Der Hinweis, dass sie während des Arbeitsverhältnisses so gut wie nie krank gewesen sei, reicht nicht aus, um auch eine Vorstellung der Beklagten zu behaupten. Die Klägerin hat auch nicht behauptet, der Beklagten sei bei Abschluss zumindest bewusst gewesen, dass die Klägerin im Fall ihrer Erkrankung eine Vergütung entgegen dem Wortlaut der Vereinbarung verlangen werde (s. hierzu: Palandt RdNr. 113 zu § 242 BGB). Die Beklagte musste nicht davon ausgehen, dass die Klägerin bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung die Möglichkeit einer eventuellen Erkrankung nicht im Auge hatte. Es ist nicht außerhalb jeder Wahrscheinlichkeit, dass eine Arbeitnehmerin in einem Zeitraum von 6 Wochen erkrankt.

Daher lag es auf der Hand, diesen Fall einzukalkulieren, zumal die Aufhebungsvereinbarung unstreitig vor dem Eintritt der Krankheit getroffen wurde.

Die zwischen den Parteien getroffene Aufhebungsvereinbarung verstößt auch nicht gegen zwingendes Recht. Zwar hatte die Klägerin gem. §§ 7 Abs. 4 i.V.m. 9 BUrlG einen unabdingbaren Anspruch auf Vergütung ihres Resturlaubs. Dieser Resturlaub ist auch abgegolten worden. Ein entsprechender Anspruch nicht abgeholte Überstunden findet im Gesetz indes keine Stütze.

Insbesondere ergibt sich ein derartiger Anspruch nicht aus den Regelungen des Entgeltfortzahlungsg. Gem. § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsg hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit bis zu 6 Wochen. Voraussetzung ist, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die ausschließliche Ursache für den Arbeitsausfall und damit den Lohnverlust ist (BAG Urteil vom 07.09.1988 – 5 AZR 558/87 – EzA § 1 LohnFG Nr. 94 = NZA 1989,53). Das ist hier jedoch nicht der Fall. Denn neben der Erkrankung stand die Aufhebungsvereinbarung mit der Freistellung der Klägerin vom 12.11.2001 bis zum 31.12.2001 der Erbringung von Arbeitsleistung entgegen. Der Zeitraum der Arbeitsbefreiung wurde zeitlich vor der Erkrankung der Klägerin festgelegt. In dieser Konstellation ist ein Überstundenausgleich durch Freistellung auch während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit möglich. (BAG vom 04.09.1985, DB 1986, S. 177).

Die Berufung ist somit aus den vorstehenden Gründen mit der Kostenfolge des § 97 ZPO zurückzuweisen.

Die Revision ist nicht zuzulassen, da eine über den Einzelfall hinausgehende grundsätzliche Bedeutung der Streitsache nicht ersichtlich ist.

gez. ...

gez. ...

gez. ...