

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 20. November 2019
- 5 AZR 578/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:2011119.U.5AZR578.18.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 28. September 2017
- 2 Ca 572/17 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 19. Juni 2018
- 12 Sa 218/18 -

Entscheidungsstichworte:

Arbeitszeitkonto - Freizeitausgleich - Freistellung in gerichtlichem Vergleich

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 578/18
12 Sa 218/18
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. November 2019

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. November 2019 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Schad und Prof. Dr. Schubert für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 19. Juni 2018 - 12 Sa 218/18 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 28. September 2017 - 2 Ca 572/17 - wird zurückgewiesen mit der Klarstellung, dass die Beklagte verurteilt wird, an die Klägerin 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2017 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Abgeltung eines Zeitguthabens und dabei insbesondere darüber, ob das Arbeitszeitkonto der Klägerin durch die in einem gerichtlichen Vergleich im Kündigungsschutzprozess vereinbarte Freistellung ausgeglichen worden ist. 1

Die Klägerin war bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin seit dem 1. Januar 2014 als Sekretärin beschäftigt und hat zuletzt 3.250,00 Euro brutto monatlich verdient. Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsschutzprozess am 15. November 2016 einen gerichtlichen Vergleich. Danach endete das Arbeitsverhältnis durch ordentliche Arbeitgeberkündigung mit Ablauf des 31. Januar 2017. Außerdem heißt es in dem Vergleich unter Ziff. 3: 2

„Die Beklagten stellen die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.01.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 werden mit der Freistellung in Natura gewährt.“

Damit sollte der Rechtsstreit erledigt sein, eine allgemeine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel enthält der Vergleich hingegen nicht. 3

Bei der Beklagten wurde für die Klägerin ein (elektronisches) Arbeitszeitkonto geführt. Sollten dort erfasste Arbeitsstunden ausgeglichen werden, musste über das Zeiterfassungsprogramm ein Antrag auf Freizeitausgleich gestellt werden, der der Genehmigung der Beklagten bedurfte. Zum 30. September 2016 wies das Arbeitszeitkonto der Klägerin einen Saldo zu ihren Gunsten von 67,10 Stunden auf. Dessen Abgeltung verlangte die Klägerin nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolglos. 4

Mit der am 27. März 2017 anhängig gemachten Klage hat die Klägerin die Abgeltung des Guthabens auf ihrem Arbeitszeitkonto begehrt und gemeint, dieses sei vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch Freizeit ausgeglichen worden. 5

Die Klägerin hat zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1.317,28 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Februar 2017 zu zahlen. 6

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, durch die im gerichtlichen Vergleich vereinbarte unwiderrufliche Freistellung sei - neben der Urlaubsgewährung - auch der Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfüllt. Einer ausdrücklichen Vereinbarung hierzu habe es nicht bedurft. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. 8

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Unrecht entsprochen. Die Klage ist zulässig und begründet. 9
- I. Die Klage richtet sich nach dem Zusammenschluss der ursprünglich als Gesamtschuldner verklagten natürlichen Personen zu einer Partnerschaftsgesellschaft mbB gegen diese. Dementsprechend hat das Landesarbeitsgericht in der Berufungsverhandlung ohne Einwände der Parteien das Passivrubrum berichtigt (vgl. BAG 21. August 2019 - 7 AZR 572/17 - Rn. 15 mwN). Deshalb war bei Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils klarzustellen, dass sich die ausgerichtete Zahlungsverpflichtung gegen die jetzige Beklagte richtet. 10
- II. Die Klägerin hat Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens auf dem für sie bei der Beklagten geführten Arbeitszeitkonto, das nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zuletzt 67,10 Stunden betrug. Weil dieser Positivsaldo nicht bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Freizeit abgebaut wurde, kann die Klägerin dessen Ausgleich in Geld verlangen. Das folgt aus einer konkludenten Abrede der Parteien bei der Errichtung des Arbeitszeitkontos. 11
1. 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 29. Juni 2016 - 5 AZR 617/15 - Rn. 17, BAGE 155, 310). Abhängig von der zugrunde liegenden Abrede der Vertragsparteien kann ein Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmen (vgl. BAG 19. März 2008 - 5 AZR 328/07 - Rn. 10 mwN; 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 16, BAGE 136, 152) oder für die Höhe eines An- 12

spruchs auf Freizeitausgleich oder die Höhe eines Vorschusses maßgebend sein (*BAG 21. März 2012 - 5 AZR 676/11 - Rn. 26, BAGE 141, 88*).

2. Begehrt der Arbeitnehmer die Abgeltung eines Guthabens auf seinem Arbeitszeitkonto, macht er folglich (nur) den Vergütungsanspruch für vorgeleistete Arbeit geltend (*BAG 23. September 2015 - 5 AZR 767/13 - Rn. 20 mwN, BAGE 152, 315*). Auf die Anspruchsvoraussetzungen „echter“ Überstundenvergütung - entsprechende ausdrückliche arbeitsvertragliche Vereinbarung der Vergütung von Überstunden oder die Fiktion einer stillschweigenden Vereinbarung nach § 612 Abs. 1 BGB - kommt es deshalb nicht an. Auch die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden und deren arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung im Überstundenprozess (*vgl. dazu zuletzt BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 452/18 - Rn. 39, 44 mwN*) spielen keine Rolle. Denn der Arbeitgeber stellt mit der vorbehaltlosen Ausweisung in einem für den Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonto dessen Saldo streitlos und bringt damit regelmäßig zum Ausdruck, dass bestimmte Arbeitsstunden tatsächlich und mit seiner Billigung geleistet wurden (*BAG 23. September 2015 - 5 AZR 767/13 - Rn. 23, aaO*). 13

3. Der Abbau eines Arbeitszeitkontos, der nicht spiegelbildlich zu seinem Aufbau erfolgen muss (*BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 15*), richtet sich nach der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegenden Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Im Streitfall erfolgte der Abbau des Arbeitszeitkontos nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts durch Freizeitausgleich. Dass während des vollzogenen Arbeitsverhältnisses Zeitgutgaben - auch - durch Geldleistung ausgeglichen worden wäre, hat die Klägerin nicht behauptet. An einer ausdrücklichen Vereinbarung der Parteien über den Umgang mit Positiv- oder Negativsalden auf dem Arbeitszeitkonto im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fehlt es. 14

4. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht regelmäßig die Schließung des Arbeitszeitkontos einher, ein Freizeitausgleich ist nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich (*BAG 26. Juni 2013* 15

- 5 AZR 428/12 - Rn. 22 f.). Wenn nicht ausdrücklich anderes vereinbart ist, enthält die einvernehmliche Errichtung eines Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist (BAG 13. Dezember 2000 - 5 AZR 334/99 - zu II 2 c der Gründe; so im Ergebnis auch die hM im Schrifttum, vgl. etwa MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 611 BGB Rn. 1059; Staudinger/Richardi/Fischinger [2016] § 611 BGB Rn. 1080; MHdB ArbR/Reichold 4. Aufl. § 40 Rn. 82; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 18. Aufl. § 160 Rn. 48; soweit der gesetzliche Mindestlohn betroffen ist, sieht § 2 Abs. 2 Satz 2 MiLoG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nunmehr - zusätzlich - einen gesetzlichen Ausgleichsanspruch vor). Denn regelmäßig will weder der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber vorgeleistete Arbeit „schenken“ noch der mit der Zahlung einer verstetigten Vergütung vorleistende Arbeitgeber auf eine finanzielle Erstattung seiner Vorschussleistung verzichten (zu Letzterem sh. BAG 13. Dezember 2000 - 5 AZR 334/99 - zu II 2 c der Gründe). Gelingt es vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht, ein positives Guthaben des Arbeitnehmers durch entsprechende Freizeit abzubauen, hat der Arbeitgeber den Positivsaldo finanziell auszugleichen.

5. Davon ausgehend ist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien am 31. Januar 2017 der streitgegenständliche Abgeltungsanspruch entstanden und fällig geworden. Denn bis dahin ist der aus dem Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto folgende Anspruch der Klägerin auf Freizeitausgleich nicht durch Erfüllung (§ 362 Abs. 1 BGB) erloschen. 16

a) Freizeit ist im arbeitsrechtlichen Sinne das Gegenteil von Arbeitszeit (BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 17). Die Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs erfolgt daher durch Freistellung des Arbeitnehmers von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Umsetzung erfolgt dadurch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zum Abbau eines vorhandenen Freizeitguthabens an Tagen, die für diesen „an sich“ Arbeitstage wären, von seiner Pflicht, Arbeitsleistungen zu erbringen, befreit (BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 341/08 - Rn. 13; vgl. auch BAG 17. März 2010 - 5 AZR 296/09 - Rn. 17; 19. September 2018 - 10 AZR 496/17 - Rn. 22). 17

b) Die Klägerin war zwar jedenfalls im Anschluss an den gerichtlichen Vergleich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung ihrer Vergütung unwiderruflich freigestellt. Doch hatte die Beklagte damit den Freizeitausgleichsanspruch der Klägerin zum Abbau des Arbeitszeitkontos nicht erfüllt. 18

aa) Allerdings hätte die Beklagte Freizeitausgleich zum Zwecke des Abbaus des Arbeitszeitguthabens einseitig festlegen können (*zum Freizeitausgleich als Weisung des Arbeitgebers zur Verteilung der Arbeitszeit sh. BAG 19. Mai 2009 - 9 AZR 433/08 - Rn. 28 mwN, BAGE 131, 30*). Es ist nicht ersichtlich und von der Klägerin auch nicht behauptet worden, der Beklagten wäre solches nach der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegenden Vereinbarung verwehrt gewesen. Das Erfordernis eines Antrags der Klägerin auf Freizeitausgleich bedeutet lediglich, dass sie damit - ähnlich wie es § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG für den Urlaub vorsieht - ihren Wunsch für die zeitliche Lage des Freizeitausgleichs zum Ausdruck brachte. 19

bb) Mit der Freistellung der Klägerin im Anschluss an den gerichtlichen Vergleich hat die Beklagte indes nur ihre Verpflichtung aus dem Vergleich erfüllt, nicht jedoch zugleich die ihr aus der der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegenden Vereinbarung obliegende Leistung „Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos“ iSd. § 362 Abs. 1 BGB bewirkt (*zum Eintritt der Erfüllungswirkung vgl. BAG 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17 - Rn. 14 mwN*). Dafür ist die bloße Freistellung als solche nicht ausreichend. Wegen der unterschiedlichen Rechtsfolgen, die eine Freistellung haben kann, muss der Arbeitnehmer erkennen können, dass der Arbeitgeber ihn zur Erfüllung des Anspruchs auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos von der Arbeitspflicht freistellen will. Anderenfalls ist nicht feststellbar, ob der Arbeitgeber als Schuldner des Freizeitausgleichsanspruchs eine Erfüllungshandlung bewirken, (nur) den Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers - zB weil er an der Weiterarbeit nach Ausspruch einer Kündigung kein Interesse hat - ausschließen oder aus sonstigen Gründen als Gläubiger der Arbeitsleistung auf deren Annahme mit den in § 615 BGB bezeichneten Folgen - insbesondere der Anrech-

nung anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB - verzichten will (ebenso zum *Urlaubsanspruch BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 19 mwN, BAGE 150, 355; 20. August 2019 - 9 AZR 468/18 - Rn. 18*). Daran fehlt es vorliegend. In dem gerichtlichen Vergleich ist weder ausdrücklich noch konkludent mit hinreichender Deutlichkeit festgehalten, dass die Beklagte die Klägerin (auch) unter Anrechnung des Freizeitausgleichsanspruchs zum Abbau des Arbeitszeitkontos von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freistellt. Die Beklagte hat auch nicht in Vollzug des gerichtlichen Vergleichs durch anderweitige Erklärungen zum Ausdruck gebracht, dass die Freistellung zum Zwecke der Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs erfolge.

cc) Anders als für den Urlaub, der nach Ziff. 3 Satz 2 des gerichtlichen Vergleichs „mit der Freistellung in Natura gewährt“ sein soll, fehlt es zum Abbau des Positivsaldos auf dem Arbeitszeitkonto an einer ausdrücklichen Anrechnungsklausel etwa dahingehend, dass die Freistellung unter Anrechnung auf den Anspruch auf Freizeitausgleich zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfolgt oder dieser mit der Freistellung (mit)erfüllt sein soll. Eine dahingehende konkludente Vereinbarung lässt sich dem Prozessvergleich nicht hinreichend deutlich durch Auslegung entnehmen. Die gegenteilige Auffassung des Landesarbeitsgerichts hält der revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

21

(1) Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge - auch Prozessvergleiche - so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist zunächst vom Wortlaut auszugehen. Zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind jedoch auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Ebenso sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen (*st. Rspr., vgl. nur BAG 25. Januar 2017 - 4 AZR 522/15 - Rn. 25; 24. September 2015 - 2 AZR 716/14 - Rn. 35, BAGE 153, 20, jeweils mwN*). Dabei unterliegt die Auslegung typischer Klauseln in Prozessvergleichen, die zur Beilegung einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten verwendet werden, selbst wenn der materielle Regelungsgehalt des Vergleichs aus-

22

schließlich individuell bestimmt ist, der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung (*BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 18 mwN, BAGE 151, 382; GMP/Müller-Glöge ArbGG 9. Aufl. § 73 Rn. 22; ErfK/Koch 19. Aufl. ArbGG § 73 Rn. 8; Düwell/Lipke/Düwell ArbGG 5. Aufl. § 73 Rn. 53; aA etwa GK-ArbGG/Mikosch Stand Juni 2018 § 73 Rn. 43a mwN auch zu abw. Rspr.*). Um eine solche typische Klausel handelt es sich bei der Freistellungsvereinbarung in Ziff. 3 des Prozessvergleichs (*vgl. BAG 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 - Rn. 2, 12*).

(2) Die Freistellung knüpft an die zuvor geregelte Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Dabei waren sich die Parteien einig, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht mit dem Zugang der fristlosen Kündigung vom 27. September 2016, sondern durch eine (umgedeutete) ordentliche Kündigung enden sollte, und zwar nicht mit der Frist des § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB, sondern erst zu dem bei Abschluss des Vergleichs noch in der Zukunft liegenden Termin 31. Januar 2017. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zog die Klägerin diese „Verlängerung“ einer Abfindung vor. Weil aber - wie typischerweise in solchen Konstellationen - offensichtlich von beiden Seiten kein Interesse an einer Weiterarbeit der Klägerin bis zum vereinbarten Beendigungszeitpunkt bestand, vereinbarten die Parteien eine Freistellung „von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung ... unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung“. Diese bezahlte Freistellung hat damit nach dem Willen der Parteien bei Vergleichsschluss primär „Abfindungscharakter“. Mit ihr wird lediglich die Arbeitspflicht der Klägerin aufgehoben, weitere Rechtsfolgen regelt sie nicht (*vgl. BAG 23. Januar 2008 - 5 AZR 393/07 - Rn. 13*). Konsequenterweise nahmen die Parteien deshalb in Ziff. 3 Satz 2 des Vergleichs auf, dass mit der Freistellung auch der (restliche) Urlaub „in Natura gewährt“ wird. Dagegen ist weder in Ziff. 3 noch an sonstiger Stelle des Vergleichs vom Abbau des Guthabens auf dem Arbeitszeitkonto oder ähnlichem die Rede. Ferner ergibt sich weder aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Vorbringen der Parteien, dass der Positivsaldo auf dem Arbeitszeitkonto bei den Vergleichsverhandlungen auch nur angesprochen worden wäre.

23

(3) Der Vergleich enthält zudem keine Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel dahingehend, dass mit ihm alle oder zumindest alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung abgegolten sind (*zum Rechtscharakter derartiger Klauseln in gerichtlichen Vergleichen vgl. zB BAG 27. Mai 2015 - 5 AZR 137/14 - Rn. 21 mwN, BAGE 151, 382*) und auf diese Weise hinreichend deutlich erkennbar wäre, dass die vereinbarte Freistellung auch zum Zwecke der Erfüllung des Freizeitausgleichsanspruchs zum Abbau des Arbeitszeitkontos erfolgen sollte. Wollten die Parteien - worauf das Landesarbeitsgericht seine gegenteilige Auslegung maßgeblich stützt - mit dem Vergleich „alle Streitfragen ... antizipieren und einer Lösung zuführen“, wäre es zwingend erforderlich gewesen, eine entsprechende umfassende Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel aufzunehmen. Das haben die Parteien jedoch - unerheblich, ob bewusst im Hinblick auf bei Vergleichsschluss nicht bekannte oder nicht bedachte Sachverhalte oder aus Nachlässigkeit - unterlassen. Damit verbietet sich eine Auslegung, die faktisch die fehlende Abgeltungs- bzw. Ausgleichsklausel ersetzen würde. 24

6. Der Abgeltungsanspruch der Klägerin ist nicht nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen. Ist - wie im Streitfall - zugunsten des Arbeitnehmers ein Saldo auf dem Arbeitszeitkonto vorbehaltlos ausgewiesen und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch bezahlte Freizeit oder zusätzliches Entgelt abgebaut worden, sind die Guthabenstunden streitlos gestellt und müssen nicht innerhalb von Ausschlussfristen geltend gemacht werden (*BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 - Rn. 39, BAGE 163, 89*). Die Notwendigkeit zur Geltendmachung des auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin ausgewiesenen Guthabens lebte auch nicht wieder auf, als sich dieses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen Zahlungsanspruch wandelte (*vgl. BAG 23. September 2015 - 5 AZR 767/13 - Rn. 34 mwN, BAGE 152, 315*). 25

7. Die Höhe des sich aus dem Arbeitszeitguthaben ergebenden Abgeltungsbetrags hat das Landesarbeitsgericht als unstreitig festgestellt. Angriffe dagegen hat die Beklagte nicht erhoben. 26

8. Der Anspruch der Klägerin auf die vom Arbeitsgericht zugesprochenen Zinsen folgt aus § 288 Abs. 1 BGB iVm. § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. 27

III. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen. 28

Linck

Volk

Biebl

Schad

J. Schubert