

## Mandanteninfo Juli 2011

### Minusstunden? Nur bei vorheriger Vergütung!

1. Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setzt voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung entlohnt hat und der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist, weil er die in Minusstunden ausgedrückte Arbeitszeit vorschussweise vergütet erhalten hat.
2. Belastet ein Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto eines Arbeitnehmers zu Unrecht mit Minusstunden, für die er die Vergütung bereits in Vormonaten geleistet hat, unterliegt der diesbezügliche Einwand des Arbeitnehmers nicht Ausschlussfristen, die die Geltendmachung und den Verfall seiner Ansprüche regeln.

(Leitsätze vom Verfasser)

BAG vom 26.01.2011 – 5 AZR 819/09 –

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte (Arbeitgeber) einen Entgeltanspruch des Klägers (Arbeitnehmer) mit Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers verrechnen darf.

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag legen eine Jahresarbeitszeit von 2.028 Stunden, eine Wochenarbeitszeit von 39,0 Stunden und eine tägliche Arbeitszeit von 7,8 Stunden fest. Die Verteilung der Arbeitszeit auf Tage, Wochen oder Monate erfolgt entweder durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein BR nicht besteht, durch Festlegung des Arbeitgebers.

Die Beklagte führte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto, dessen Stand auf den monatlichen Verdienstabrechnungen vermerkt war. Das Arbeitszeitkonto wies zum 30.06.2007 ein Zeitguthaben von 19,25 Stunden, zum Jahresende 2007 eine Zeitschuld von 192,75 Stunden auf, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf 217,88 Stunden erhöhte. Das Arbeitsverhältnis endete am 31.08.2008. Für den Monat August 2008 rechnete die Beklagte Lohn für geleistete Arbeit und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für insgesamt 154,5 Stunden ab. Diese Vergütung verrechnete sie mit den Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto, ebenso die Abgeltung für 63,38 Urlaubsstunden.

Der Kläger hat die Zahlung der angeblichen Minusstunden eingeklagt. Das BAG hat dem Kläger wie auch die Vorinstanzen Recht gegeben.

Ein Arbeitszeitkonto gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und kann abhängig von der näheren Ausgestaltung in anderer Form den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ausdrücken. **Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setzt folglich voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung entlohnt hat und der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist, weil er die in Minusstunden ausgedrückte Arbeits-**

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3</sup>  
Christopher Koll<sup>1</sup>  
Maike Grolms  
Ingrid Heinlein<sup>4</sup>

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 VRLAG a.D.

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Mechtild Kuby\*  
Christian Fraatz\*  
Dr. Silvia Velikova  
Anne Weidner

**Bremen**  
Sieling Winter\* Dette\* Nacken\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Dr. Henrike Vetter  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Müller-Knapp\* · Hjort\*  
Brinkmeier\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Wiriltsch –  
Kanzlei für Arbeitsrecht

**Mannheim**  
Dr. Growe & Kollegen

**München**  
Bell.Helm.PartnerInnen

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* & Kollegen

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

**zeit vorschussweise vergütet erhalten hat.** Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden kann, ob eine Zeitschuld entsteht und er damit einen Vorschuss erhält. Andererseits kommt es zu keinem Vergütungsvorschuss, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands Vergütung ohne Arbeitsleistung beanspruchen kann oder sich der das Risiko der Einsatzmöglichkeit bzw. des Arbeitsausfalls tragende Arbeitgeber nach § 615 Satz 1 und 3 BGB im Annahmeverzug befunden hat.

Nach diesen Grundsätzen durfte der Beklagte das Arbeitszeitkonto des Klägers nicht mit 217,88 „Minusstunden“ belasten. Denn der Beklagte hat dem Kläger keinen Vergütungsvorschuss in dieser Höhe geleistet. Der Beklagte hat die arbeitsvertraglich vereinbarte tarifliche Jahresarbeitszeit **nicht wirksam unregelmäßig verteilt**. Der Beklagte hätte die Jahresarbeitszeit jeweils **im Voraus** auf die Monate, Wochen und Wochentage verteilen und den Arbeitnehmern die Verteilung zumindest in Textform bekannt geben müssen. Davon geht auch § 3 Nr. 2 Satz 2 Arbeitsvertrag aus, der den Kläger verpflichtet, die im Rahmen der Jahresarbeitszeitregelung betrieblich festgelegten Arbeitszeiten pünktlich einzuhalten. An einer derartigen Vorgabe der Sollarbeitszeit fehlte es.

Durch Betriebsvereinbarung oder eine sie in betriebsratslosen Betrieben „ersetzende“ Regelung des Arbeitgebers kann eine erfolgte Verteilung der Jahresarbeitszeit zwar geändert werden, auch die Änderung der Verteilung muss aber im Voraus erfolgen und dem Arbeitnehmer zumindest in Textform mitgeteilt werden. Das Erfordernis der Verteilung der Jahresarbeitszeit im Voraus und die bei der Regelung einer vereinbarten Arbeit auf Abruf in § 12 Abs. 2 und 3 TzBfG zum Ausdruck kommende gesetzliche Wertentscheidung legen hierbei die Annahme nahe, dass der Arbeitnehmer vorbehaltlich einer abweichenden tariflichen Regelung zur Arbeitsleistung nur verpflichtet ist, wenn ihm der Arbeitgeber eine Änderung der Verteilung der Jahresarbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitgeteilt hat.

Da der Beklagte eine Vorgabe der Arbeitszeitverteilung unterließ, vielmehr einen flexiblen Abruf zur Arbeit pflegte, **kam er mit Ablauf eines jeden Arbeitstags in Annahmeverzug, wenn und soweit er die sich aus Arbeits- und Tarifvertrag ergebende Sollarbeitszeit nicht ausschöpfte.**

Belastet der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers zu Unrecht mit Minusstunden, für die er die Vergütung bereits in Vormonaten geleistet hat, unterliegt der diesbezügliche Einwand des Arbeitnehmers nicht Ausschlussfristen, die die Geltendmachung und den Verfall seiner Ansprüche regeln. Der Arbeitnehmer verfolgt in diesem Falle keinen wie auch immer gearteten „Anspruch auf Korrektur des Arbeitszeitkontos“, vielmehr unterlässt er lediglich die Erhebung einer Einwendung gegen den vom Arbeitgeber erhobenen Anspruch auf Rückzahlung überzahlter Vergütung bzw. eines nicht ins Verdienen gebrachten Vorschusses. Dieser Sachverhalt entspricht nicht dem Verlangen einer Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto, die in der Sache dem Vergütungsanspruch entspricht.

#### **Fazit:**

Ein Arbeitszeitkonto kann nicht mit Minusstunden belastet werden, die dadurch entstehen, dass der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel nach Hause schickt! Nur wenn ein Arbeitnehmer im Voraus sein durchschnittliches Monatsentgelt erhalten hat (verstetigte Vergütung), aber weniger als die durchschnittliche Arbeitszeit erbracht hat, kann das Arbeitszeitkonto entsprechend mit Minusstunden belastet werden. Der üblichen Praxis der Arbeitgeber, Arbeitnehmer einfach nach Hause zu schicken und dadurch Minusstunden zu generieren, hat das BAG damit eine klare Absage erteilt.

Solche Ansprüche der Arbeitnehmer sind in erster Linie von diesen selbst geltend zu machen (Individualrecht). Betriebsräte werden aber ihre Betriebsvereinbarungen darauf zu überprüfen haben, ob sie dieser Rechtslage noch entsprechen und beim Abschluss neuer Betriebsvereinbarungen die Entstehung solcher Minusstunden verhindern müssen.