

Neues aus der Rechtsprechung

Verbuchung von Minusstunden auf Arbeitszeitkonto nur möglich, wenn Arbeitnehmer alleine über Entstehen einer Zeitschuld entscheiden kann

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. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden kann, ob eine Zeitschuld entsteht (Arbeitsgericht Gera, Urteil vom 14. Februar 2024, Az. 1 Ca 87/23).

Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Mitarbeiter in der Oberflächenbeschichtung mit 37 Wochenstunden bei der Beklagten beschäftigt. Im Betrieb der Beklagten besteht ein Betriebsrat; mit diesem wurde im Jahr 2009 eine Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit vereinbart. Infolge der Corona-Pandemie war bis Ende Februar 2022 Kurzarbeit angeordnet. Nach Abflauen der Pandemie sorgte seit März 2022 der Ukraine-Krieg für Probleme in den Lieferketten. Dies führte zu einem erheblichen Produktionsrückgang und einem geringeren Bedarf an Arbeitsleistung bei der Beklagten.

Die Beklagte entschied, auf die erneute Anordnung von Kurzarbeit zu verzichten und dem verringerten Arbeitskräftebedarf durch die Nutzung des Arbeitszeitkontos in der Form einer Anordnung von Minusstunden zu begegnen. Diesen Plan stellte sie Ende März 2022 dem Betriebsrat vor, welcher sich mit dem Vorgehen durch informelle Äußerung einverstanden erklärte.

Der Kläger wurde daraufhin von seinem Vorgesetzten dazu angewiesen, an sieben vollen Tagen (mit einem Arbeitsvolumen von insgesamt 51,8 Stunden) nicht zur Arbeit zu erscheinen. Mit der Klage begehrte der Kläger die Gutschrift dieser nicht gearbeiteten Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto.

Die Entscheidung des Gerichts

Das ArbG Gera hat der Klage stattgegeben und den Arbeitgeber zur Gutschrift der fraglichen Stunden auf dem Arbeitszeitkonto verurteilt. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 17.11.2011, Az. 5 AZR 681/09 sowie Urteil vom 26.01.2011, Az. 5 AZR 819/09) setze die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden 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.

Dies sei insbesondere der Fall, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden könne, ob eine Zeitschuld entsteht. Ein Vergütungsvorschuss – und damit eine Nachleistungspflicht – liege aber nicht vor, wenn sich der Arbeitgeber, im Annahmeverzug oder in einer Situation, in welcher er das Risiko der Einsatzmöglichkeit trägt, befinde (§ 615 S. 1, S. 3 BGB). Etwas Anderes könne nur gelten, wenn § 615 BGB – soweit dies überhaupt möglich sei – wirksam durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung abbedungen worden sei (Beismann, NJW-Spezial 2022, 114 f.).

Vorliegend sei der Kläger zwar verstetigt entlohnt worden. Er habe aber nicht frei entscheiden können, ob eine Zeitschuld entsteht, da er seine Arbeitszeit nicht frei einteilen könne. Die Lage der Arbeitszeit sei ihm vielmehr von seinem Vorgesetzten zugewiesen worden.

Die Beklagte habe sich im streitgegenständlichen Zeitraum im Annahmeverzug befunden, denn sie sei zu einer einseitigen Verkürzung der Arbeitszeit nicht berechtigt gewesen.

Eine solche Berechtigung folge nicht aus § 106 GewO – das hieraus folgende Weisungsrecht erteile dem Arbeitgeber nur die Befugnis, die Lage – nicht aber den Umfang – der Arbeitszeit festzulegen.

Auch auf die Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit könne sich die Beklagte nicht berufen, da diese ausdrücklich vorsehe, dass die Mitbestimmungsrechte bei der Einführung flexibler Arbeit zu berücksichtigen seien. Das Mitbestimmungsrecht sei nicht gewahrt, da insoweit § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG (vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit) greife. Die Mitbestimmung könne nur durch Betriebsvereinbarung ausgeübt werden; eine formlose Erklärung genüge dafür nicht.

Die Beklagte hat gegen die Entscheidung Berufung eingelegt; diese wird bei dem Thüringischen Landesarbeitsgericht unter dem Aktenzeichen 1 Sa 37/24 geführt.

Konsequenzen für die Praxis

Es entspricht gefestigter Rechtsprechung, dass eine Pflicht zum Ausgleich nicht erbrachter Arbeitsleistung nur unter engen Voraussetzungen besteht. Ohne besondere arbeitsvertragliche oder betriebliche Regelungen kommt eine solche auch bei verstetigter Vergütung nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer frei über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden konnte (BAG, Urteil vom 13.12.2000, Az. 5 AZR 334/99). Das ist jedenfalls dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber die Entgegennahme der Arbeit ausdrücklich ablehnt.

Es entspricht der ganz herrschenden Meinung, dass § 615 BGB durch die Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos (zumindest teilweise) abbedungen werden kann, um Auftragsspitzen abzufedern. Spiegelbildlich entfällt für den Arbeitnehmer je nach Ausgestaltung des Kontos der Fixschuldcharakter seiner Leistung (ErfK/Preis/Greiner BGB, § 611a Rn. 764). Anders als das ArbG Gera beiläufig insinuiert, steht auch einer Regelung solcher Fragen durch Betriebsvereinbarung nichts Grundsätzliches entgegen. Freilich kann die Betriebsvereinbarung im Einzelfall je nach Grad und Zweck der Verlagerung des Arbeitsausfallrisikos unangemessen und damit gemäß § 75 BetrVG unwirksam sein (vgl. Fitting, § 77 Rn. 115). Vorliegend stellte sich diese Frage nicht, da die imperative Verkürzung der Arbeitszeit nicht Regelungsgegenstand der Betriebsvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit war. Es hätte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG einer gesonderten Betriebsvereinbarung bedurft.

Abschließender Hinweis

Der Fall zeigt, dass im praktischen Umgang mit dem Betriebsverfassungsrecht auch dann Vorsicht geboten ist, wenn sich eine gute Arbeitsbeziehung mit dem Betriebsrat etabliert hat. Auf die informelle Aussage des Betriebsrats, dieser halte eine schriftliche Zustimmung nicht für erforderlich, konnte sich der Arbeitgeber nicht verlassen. Bedarf es zur Regelung eines Sachverhalts einer Betriebsvereinbarung, so muss sich der einzelne Arbeitnehmer eine unzutreffende Rechtsauffassung des Betriebsrats nicht zurechnen lassen.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de