

Verrechnung von Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto

§§ 296, 611, 615 BGB

Entlohnt der Arbeitgeber die Arbeitszeit im Rahmen einer verstetigten Vergütung vorschussweise und nicht nach tatsächlich geleisteten Stunden, kann der Arbeitnehmer, der einen Vorschuss erhalten hat, zur Nachleistung verpflichtet sein. In diesem Fall darf der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden belasten.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 26. Januar 2011 – 5 AZR 819/09

Problempunkt

Die Parteien stritten nach Ende des Arbeitsverhältnisses über die Verrechnung von Minusstunden mit restlicher Vergütung. Der Arbeitnehmer war als Installateur bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Nach dem anwendbaren Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitszeit ist bei ungleichmäßig verteilter Jahresarbeitszeit ein Arbeitszeitkonto zu führen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Konto des Mitarbeiters ein Minus von knapp 220 Stunden auf, das der Arbeitgeber mit der Endabrechnung verrechnete. Der Beschäftigte verlangte Zahlung der restlichen Vergütung i. H. v. knapp 4.500 Euro. Der Arbeitgeber lehnte das mit der Begründung ab, er habe nicht rechtzeitig Einwendungen gegen den Stand des Arbeitszeitkontos erhoben, der ihm mit den monatlichen Entgeltabrechnungen mitgeteilt worden sei.

Entscheidung

Nach Ansicht des BAG war der Arbeitgeber nicht berechtigt, das Entgelt für den letzten Monat sowie einen Teil der Urlaubsabgeltung gegen 220 Minusstunden aus dem für den Arbeitnehmer geführten Arbeitszeitkonto zu verrechnen. Ein solches Konto gibt den Umfang der vom Mitarbeiter geleisteten Arbeit wieder und drückt den Vergütungsanspruch in anderer Form aus. Die Verrechnung mit Minusstunden setzt voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung bereits entlohnt hat (vorschussweise Vergütung) und der Beschäftigte zur Nachleistung

verpflichtet ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden kann, ob eine Zeitschuld entsteht und er damit einen Vorschuss erhält. Eine Nachleistungspflicht entfällt, wenn der Mitarbeiter aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands Vergütung ohne Arbeitsleistung beanspruchen kann (etwa bei Entgeltfortzahlung) oder sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befunden hat.

Hier war der Beschäftigte gerade nicht zur Nachleistung verpflichtet. Dazu wäre erforderlich gewesen, dass der Arbeitgeber die Jahresarbeitszeit jeweils im Voraus auf die Monate, Wochen und Wochentage verteilt und dies dem Arbeitnehmer zumindest in Textform bekannt gegeben hätte (Sollarbeitszeit). Davon ging auch der Arbeitsvertrag aus, der den Mitarbeiter verpflichtete, die im Rahmen der Jahresarbeitszeitregelung betrieblich festgelegten Arbeitszeiten pünktlich einzuhalten. Es gab jedoch keine konkrete Arbeitszeitverteilung; die Arbeit wurde vielmehr flexibel abgerufen. Somit kam der Arbeitgeber mit Ablauf eines jeden Arbeitstages in Annahmeverzug, wenn und soweit er die Sollarbeitszeit, die sich aus Arbeits- und Tarifvertrag ergab, nicht ausschöpfte. Anders wäre es gewesen, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung trotz fester Arbeitszeiten und Zuweisung von Arbeit nicht erbracht oder sich zur Nacharbeit von Arbeitszeit, die allein auf seinen Wunsch ausgefallen war, verpflichtet hätte.

Einer ausdrücklichen Erklärung des Klägers, er wolle mehr arbeiten bzw. der Beklagte solle ihm zusätzliche Arbeitszeit anbieten, bedurfte es nicht. Die Verantwortung für die Arbeitszuweisung und -einteilung lag allein beim Arbeitgeber. Ruft dieser die Arbeit nicht im Umfang der Arbeitszeit, die der Mitarbeiter schuldet, ab, bedarf es keines weiteren Angebots der Arbeitsleistung nach § 296 Satz 1 BGB.

Konsequenzen

Fehlt eine ausdrückliche Abrede dahingehend, dass der Arbeitgeber ein negatives Guthaben des Arbeitszeitkontos mit der restlichen Vergütung des Arbeitnehmers verrechnen darf, ist eine Verrechnung nicht möglich. Andernfalls könnte das Unternehmen das von ihm zu tragende Wirtschaftsrisiko entgegen der Grundregel in § 615 BGB auf den Mitarbeiter abwälzen. Etwas Anderes gilt nur, wenn die Minusstunden auf der alleinigen Entscheidung des Beschäftigten beruhen, die Vorschussleistung des Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen, er also festgelegte Arbeitszeiten nicht einhält. In diesem Fall ist er zur Nachleistung verpflichtet.

Das BAG hat mittlerweile ausdrücklich entschieden, dass der Arbeitgeber das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers nur mit Minusstunden verrechnen darf, wenn er sich diese Möglichkeit in der Regelung zum Arbeitszeitkonto vorbehalten hat (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag; Urt. v. 21.3.2012 – 5 AZR 676/11, PM 25/12).

Praxistipp

Arbeitgeber sollten eine im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag nur als Gesamtsumme festgelegte Jahres-, Monats- oder Wochenarbeitszeit ausdrücklich so auf einzelne Wochentage verteilen, dass eindeutig feststeht, wann und in welchem Umfang der Arbeitnehmer seine Tätigkeit schuldet. Bei flexibler Arbeitszeiteinteilung ist unbedingt im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung eine Regelung zur Verrechnung aufzunehmen, wonach das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden belastet wird, die sich aus der Nichterbringung der festgelegten Jahres-/ Monats-/Wochenarbeitszeit ergeben.

RAin und FAin für Arbeitsrecht Julia Zange, LL.M.,
Jones Day, Frankfurt

Muster

Ausgleich Arbeitszeitkonto

Die monatliche Differenz zwischen Ist- und Soll-Stunden ergibt den monatlichen Saldo. Das Arbeitszeitkonto wird am Monatsende automatisch auf 0 Stunden zurückgesetzt. Plusstunden im Umfang bis zu [xx] Stunden werden in den Folgemonat übertragen, andernfalls ausbezahlt. Zeitschulden führen zu einem entsprechenden Entgeltabzug im Folgemonat.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto möglichst durch Mehrarbeit bzw. zusätzliche Freistellung in natura auszugleichen. Ist dies nicht möglich, werden restliche Zeitguthaben ausgezahlt, eine Zeitschuld führt zu einem entsprechenden Entgeltabzug.