

Landesarbeitsgericht Hamburg (LAG Hamburg)

Die Buchung von Minusstunden in Nichteinsatzzeiten in das Arbeitszeitkonto (AZK) ist zulässig.

01.10.2014 bap | Das LAG Hamburg hat am 22.07.2014 durch Urteil zum Aktenzeichen 4 Sa 56/13 entschieden, dass der Arbeitgeber in Nichteinsatzzeiten berechtigt ist, dem Mitarbeiter einseitig Freizeit zuzuweisen und die durch den Nichteinsatz entstandenen Minusstunden in das Arbeitszeitkonto (AZK) einzustellen. Soweit dort Plusstunden vorhanden sind, können diese mit Minusstunden verrechnet werden.

Diese Entscheidung steht in einer Linie mit den Urteilen des LAG Baden-Württemberg vom 06.03.2012 (Aktenzeichen 22 Sa 58/11) und des LAG Düsseldorf vom 16.11.2011 (Aktenzeichen 7 Sa 567/11). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Revision gegen das vorgenannte Urteil des LAG Baden Württemberg durch Urteil vom 16.04.2014 (Aktenzeichen 5 AZR 483/12) zurückgewiesen. Allerdings hat das BAG in diesem Urteil ohne jegliche Begründung einen Rechtssatz aufgestellt, wonach Regelungen, die es einem Arbeitgeber ermöglichen, in verleihefreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, unwirksam sind (siehe hierzu unten 3.).

1. Sachverhalt

Die Parteien streiten um Gutschrift von abgezogenen Guthabenstunden auf dem klägerischen AZK. Grundlage des Arbeitsverhältnisses waren die zwischen dem BZA und den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge, insbesondere die darin enthaltenen Regelungen zur Führung des AZK, die teilweise wörtlich in den Arbeitsvertrag übernommen wurden. Zum 31.12.2011 wies das AZK der Klägerin ein Plus von 200 Stunden aus. In der Zeit von Januar bis Mai 2012 gab es Beschäftigungsausfälle für die Klägerin. Diese führten schließlich dazu, dass das AZK am 31.05.2012 einen Minussaldo aufwies und die Klägerin eine Gutschrift von 219 Stunden geltend machte.

Das Arbeitsgericht Hamburg hatte die Klage abgewiesen. Das LAG Hamburg hat die hiergegen eingelegte Berufung zurückgewiesen und die Revision nicht zugelassen. Inzwischen hat die Klägerin Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG eingelegt.

2. Inhalt der Entscheidung des LAG Hamburg

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das LAG Hamburg im Wesentlichen ausgeführt, die Klägerin habe keinen Anspruch auf eine Gutschrift von 219 Stunden auf ihrem AZK. Sowohl § 10 c des Arbeitsvertrages wie auch der inhaltsgleiche § 4.2 Satz 2 MTV BZA über die Führung eines AZK ließen die Einstellung von Minusstunden in das AZK zu. Beide Regelungen seien auch so auszulegen, dass auch eine Einstellung solcher Minusstunden für Zeiten des Nichteinsatzes des Arbeitnehmers erfolgen solle.

Die Einstellung von Minusstunden aufgrund verleihfreier Zeiten in das AZK verstoße auch nicht gegen § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG. § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG verbiete schon nach seinem Wortlaut nur das Abbedingen des Vergütungsanspruchs für Zeiten des Annahmeverzuges nach § 615 Satz 1 BGB. Der Vergütungsanspruch der Klägerin sei durch die tarifvertraglichen und arbeitsvertraglichen Regelungen zur Verrechenbarkeit von Plus- und Minusstunden auf dem AZK nicht abbedungen worden. Gemäß § 13.1 MTV BZA i. V. m. Ziffer 7 b des Arbeitsvertrages erhalte die Klägerin ein Monatsentgelt auf Basis ihrer vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit, und zwar auch für Zeiten, in denen sie nicht überlassen sei. Der Arbeitgeber trage das Risiko für alle im Minusbereich liegenden Stunden auf dem AZK.

Ein Abfedern von Spitzenzeiten, in denen Überstunden anfallen, und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit seien legitime Anliegen des Verleihers. Sie dienen auch nicht nur allein dem Arbeitgeberinteresse, sondern sichern zugleich die Kontinuität der Vergütung des Arbeitnehmers und führen vor allem auch zur Sicherung von (unbefristeten) Arbeitsplätzen. Es war erklärter Wille der Tarifvertragsparteien DGB und BZA bei der Schaffung von Arbeitszeitkontenregelungen, diesem beschäftigungssichernden Aspekt Rechnung zu tragen.

Damit könne davon ausgegangen werden, dass jedenfalls im Geltungsbereich des MTV BZA die nur graduelle Verlagerung des Beschäftigungsrisikos, wie sie mit jeder Maßnahme der Arbeitszeitflexibilisierung einhergehe, durch gewichtige Arbeitgeberinteressen gerechtfertigt werden kann.

3. Vorläufige Bewertung

Über die Zulässigkeit des Buchens von Minusstunden in Nichteinsatzzeiten nach BAP- bzw. vormals BZA-Tarifvertrag wurde bislang noch nicht höchstrichterlich entschieden. Zwar gibt es ein jüngeres BAG-Urteil vom 16. April 2014 (Az.: 5 AZR 483/12) zum Einsatz eines Arbeitszeitkontos im Zeitarbeitsverhältnis, jedoch wurde in der Sache nicht über die Wirksamkeit tarifvertraglicher Bestimmungen entschieden. In dem zugrundeliegenden Sachverhalt war der BZA-Tarifvertrag in Bezug genommen, zudem enthielt der Arbeitsvertrag jedoch auch eigene AZK-Regelungen. Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (Az.: 22 Sa 58/11), hatte noch explizit zu den tariflichen Regelungen ausgeführt: *„Die in §§ 2, 4 des MTV zum Ausdruck kommende Arbeitszeitflexibilisierung ist zulässig. ... Der Einsatz von Arbeitszeitkonten führt gerade nicht zum Ausschluss des Annahmeverzuglohnes und damit zu einem Verstoß gegen § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG in Verbindung mit § 615 Satz 1 BGB. Denn wenn - wie hier - der Arbeitgeber die vertraglich versprochene Vergütung für die vertraglich geregelte Wochenarbeitszeit vollständig zahlt, liegt kein Verstoß gegen § 615 Satz 1 BGB vor.“*

Die gegen dieses Urteil eingelegte Revision hat das BAG am 16. April 2014 (s.o.) zurückgewiesen. Allerdings hat es in den Entscheidungsgründen allgemein ausgeführt: *„Das Arbeitszeitkonto im Leihverhältnis darf allerdings nicht dazu eingesetzt werden, § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG zu umgehen und das vom Verleiher zu tragende Beschäftigungsrisiko auf den Leiharbeitnehmer abzuwälzen. Regelungen, die es dem Verleiher ermöglichen, in verleihfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, sind unwirksam.“* (Rn. 24 der Entscheidungsgründe).

Unklar ist, ob diese so miteinander verknüpften Sätze in dem Sinne zu verstehen sind, dass der einseitige Abbau des Arbeitszeitkontos während verleihfreier Zeiten *nur dann (?)* unzulässig ist, wenn damit

zugleich das Beschäftigungsrisiko einseitig auf den Arbeitnehmer abgewälzt bzw. § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG umgangen wird. Dies wäre wiederum nicht der Fall, wenn der Mitarbeiter trotz verleihfreier Zeit die vertraglich versprochene Vergütung erhielte (siehe dazu oben die Ausführungen des LAG Baden-Württemberg). Das BAG hat nicht entschieden, inwieweit die tarifvertraglichen Regelungen zum Arbeitszeitkonto vor dem oben zitierten Grundsatz (Rn. 24 der Entscheidungsgründe) Bestand haben, da es in dem konkreten Fall nach Auffassung des BAG hierauf nicht ankam (vgl. Rn. 25 der Entscheidungsgründe).

Praxistipp:

In Nichteinsatzzeiten empfiehlt es sich zur Vermeidung von Unklarheiten, mit dem Mitarbeiter eine Vereinbarung über Freizeitnahme nach § 4.5 Absatz 1 a) MTV BAP zu treffen.

