

Landesarbeitsgericht Hessen (LAG Hessen)

Buchung von Minusstunden in Nichteinsatzzeiten

11.08.2015 bap / 09-15 | Das LAG Hessen hat mit Urteil vom 09.06.2015 (Az.: 15 Sa 766/14) entschieden, dass ein Verstoß gegen § 11 Absatz 4 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht vorliegt, wenn der Arbeitgeber in Nichteinsatzzeiten die Vergütung in der vertraglich geschuldeten Höhe zahlt und dabei Plusstunden aus dem Arbeitszeitkonto (AZK), die aus einer anderen Abrechnungsperiode stammen, mit Minusstunden verrechnet. Da dem BAP nunmehr die schriftliche Urteilsbegründung vorliegt, möchten wir Sie mit diesem Rundschreiben über die Entscheidung informieren.

1. Sachverhalt

Der Kläger war seit Januar 2012 bei dem beklagten Zeitarbeitsunternehmen als Zeitarbeitnehmer beschäftigt. 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. Das AZK hatte am 01.03.2013 ein Guthaben von 59,2 Plusstunden. In den Monaten März bis Juni 2013 konnte der Kläger nicht vollumfänglich in Höhe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingesetzt werden, so dass entsprechende Minusstunden in den jeweiligen Monaten in das AZK des Klägers eingestellt wurden, wobei dem Mitarbeiter jedoch die Vergütung in Höhe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit weiter gezahlt wurde. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund einer Eigenkündigung des Klägers zum 30.06.2013. Zu diesem Zeitpunkt wies das AZK ein Saldo von 144,84 Minusstunden auf, wovon die Beklagte 35 Stunden von der Vergütung des Klägers für Juni 2013 abzog.

Nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis beehrte der Kläger die Abgeltung für die 59,2 mit Stand zum 01.03.2013 auf seinem AZK verbuchten Plusstunden sowie die den Ausgleich des von der Beklagten vorgenommenen Abzugs für 35 Minusstunden.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hatte die Klage mit Urteil vom 05.03.2014 abgewiesen (Az.: 22 Ca 4856/13). Das LAG Hessen hat das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main teilweise abgeändert. Die Revision wurde nicht zugelassen.

2. Inhalt der Entscheidung des LAG Hessen

Nach Ansicht des LAG Hessen ergab sich in dem vorliegenden Fall „*unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt ein Verstoß gegen § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG*“. Die Beklagte befand sich nach Auffassung des Gerichts in den überlassungsfreien Zeiten der Monate März bis einschließlich Juni 2013 zwar im Annahmeverzug, weil sie die angebotene Arbeitsleistung des Klägers nicht im vertraglichen Umfang angenommen hatte. Jedoch habe die Beklagte den Anspruch des Klägers auf Vergütung wegen Annahmeverzuges in diesen Monaten jeweils durch Zahlung in entsprechender, arbeitsvertraglich vereinbarter Höhe der monatlich verstetigten Vergütung erfüllt.

Im Hinblick auf die Führung des AZK schloss sich das LAG Hessen insoweit ausdrücklich den Entscheidungsgründen des BAG vom 16.04.2014 (Az.: 5 AZR 483/12) an, „*wonach es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz gibt, dass Arbeit nicht mit bezahlter Freizeit entgolten werden dürfte und stets in der Abrechnungsperiode, in der sie geleistet wurde, zu vergüten wäre. Sowohl den Arbeitsvertrags- als auch den Tarifvertragsparteien bleibt es unbenommen, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto anzusammeln und in der Folgezeit durch bezahlte Freizeit auszugleichen*“. Gerade dies habe die Beklagte getan, indem sie Plusstunden aus dem AZK mit Minusstunden aus den Monaten März bis Juni 2013 verrechnet hat. **Dabei ging das LAG Hessen davon aus, dass der konkreten Freizeitgewährung zumindest eine konkludente Vereinbarung der Parteien zugrunde lag.**

Allerdings erkannte das LAG Hessen dem Kläger den Anspruch auf Ausgleich des von der Beklagten vorgenommenen Abzugs für 35 Minusstunden zu, da diese bereits die Voraussetzungen der Abzugsberechtigung gemäß § 4.6 Manteltarifvertrag (MTV) BZA nicht dargelegt habe, weil sich aus dem Vortrag der Beklagten nicht entnehmen ließ, dass eine Nacharbeit betrieblich nicht möglich war.

3. Vorläufige Bewertung

Das LAG Hessen hat bestätigt, dass die Einrichtung eines AZK zum Ausgleich der monatlichen Abweichung zwischen vertraglich vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit zulässig ist, da das Recht des Zeitarbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug hierdurch weder aufgehoben noch beschränkt werde. Wenn der Arbeitgeber die Vergütung in der vertraglich geschuldeten Höhe zahlt, erfüllt er seine Verpflichtung aus möglichem Annahmeverzug. In dem konkreten Fall durfte der Arbeitgeber dabei auch vorhandene Plusstunden mit Minusstunden für Nichteinsatzzeiten verrechnen. Dennoch kann das Urteil des LAG Hessen allenfalls zu vorsichtigem Optimismus veranlassen. Denn im Grunde enthält das Urteil **zu der entscheidenden Frage, ob es möglich ist, in Nichteinsatzzeiten das AZK einseitig zu belasten,**

keine Aussage, da das Gericht insoweit vom Vorliegen einer zumindest konkludenten Vereinbarung ausging. Nach wie vor bleibt diese Thematik daher bis zu einer abschließenden höchstrichterlichen Entscheidung des BAG umstritten. Das oben erwähnte BAG-Urteil vom 16.04.2014 zum Einsatz eines AZK im Zeitarbeitsverhältnis enthält keine Aussage zur Wirksamkeit tarifvertraglicher Bestimmungen zur Nutzung des AZK. Allerdings hatte das BAG in dem vorgenannten Urteil ohne nähere Begründung einen Rechtssatz aufgestellt, *wonach Regelungen, die es einem Arbeitgeber ermöglichen, in überlassungsfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, unwirksam sein sollen.*

Derzeit ist beim BAG eine Revision zu dem Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 17.12.2014 (Az.: 15 Sa 982/14) anhängig, das gegen das einseitige Buchen von Minusstunden in Nichteinsatzzeiten entschieden hatte. Demgegenüber hält ein Teil der Rechtsprechung das einseitige Buchen von Minusstunden in Nichteinsatzzeiten für zulässig (vgl. Rundschreiben BAP-Recht vom 01.10.2014 zur Entscheidung des LAG Hamburg mit Az.: 4 Sa 56/13).

Zur Vermeidung von Streitigkeiten empfiehlt es sich, in Nichteinsatzzeiten mit dem Mitarbeiter eine Vereinbarung über Freizeittnahme nach § 4.5 Absatz 1 a) MTV BAP zu treffen.

Das Urteil erhalten Sie im Anhang zu diesem Rundschreiben als PDF-Dokument.

