

ment umfassend gewürdigt werden. Es wird daher nicht möglich sein, bereits im Vorhinein eine feste Zeitgrenze anzunehmen, ab der ein Widerspruch in jedem Falle verwirkt ist.

Gerade in Sanierungsfällen wie vorliegend ergibt sich daraus ein Dilemma: Werden die Arbeitnehmer umfassend über die Risiken einer Ausgliederung informiert, so steigt das Risiko, dass sie dem Übergang ihres Arbeitsverhältnis widersprechen und die beabsichtigte Sanierung gerade deshalb scheitert. Bei unvollständiger Unterrichtung besteht die Gefahr von Widersprüchen auch noch nach Monaten, vor allem dann, wenn die Sanierung aus anderen Gründen scheitert. Aus wirtschaftlicher Sicht ist die Frage nach der Detaillierung des Unterrichtungsschreibens eng verknüpft mit der Prognose über den Sanierungserfolg.

Ein vom Arbeitnehmer zu erklärender Verzicht auf das Widerspruchsrecht hilft in solchen Fällen nicht weiter. Zwar wird dieser als grundsätzlich zulässig angesehen, wenn er nicht im Voraus oder abstrakt generell im Arbeitsvertrag erklärt wird, sondern im Einzelfall anlässlich eines konkreten Betriebsübergangs. Voraussetzung ist allerdings in jedem Falle, dass die vorangegangene Unterrichtung ordnungsgemäß war.

Die sich auch aus § 613a BGB ergebenden Risiken sollten angemessen in der vertraglichen Gestaltung berücksichtigt werden. Das betrifft zum Einen die Frage, welche Partei für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben im Unterrichtungsschreiben einzustehen hat sowie zum Anderen die Frage, welche konkreten Konsequenzen sich im Verhältnis der Vertragsparteien ergeben, wenn das Unterrichtungsschreiben nicht die Gnade der Arbeitsrichter findet.

BAG: Annahmeverzug – Minusstunden auf Arbeitszeitkonto

BAG, Urteil vom 26.1.2011 – 5 AZR 819/09

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-1792-1

unter www.betriebs-berater.de

LEITSÄTZE (DER VERFASSERIN)

1. Unterlässt der Arbeitgeber eine Verteilung der individuell geschuldeten Arbeitszeit und ruft demgegenüber den Arbeitnehmer flexibel zur Arbeit ab, kommt er mit Ablauf eines jeden Arbeitstages in Annahmeverzug, wenn er die sich aus Arbeits- und Tarifvertrag ergebende Sollarbeitszeit nicht ausschöpft. Eines gesonderten Arbeitsangebots des Arbeitnehmers bedarf es demgegenüber nicht.

2. Belastet der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers zu Unrecht mit Minusstunden, unterliegt der diesbezügliche Einwand des Arbeitnehmers nicht Ausschlussfristen, die die Geltendmachung und den Wegfall seiner Ansprüche regeln.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Parteien stritten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Verrechnung von Minusstunden mit restlicher Vergütung.

Der Kläger war bei dem Beklagten, Inhaber eines Heizungs- und Installateurbetriebes, bis zum 31.8.2008 beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine dynamische Bezugnahme auf die Tarifverträge des Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik-Handwerks Berlin vor. Der einschlägige TV-Arbeitszeit sieht ein – unter Berücksichtigung von Urlaubs- und Feiertagen – zu erbringendes Jahresarbeitszeitvolumen vor. Dieses ist gleichmäßig auf Monate, Wochen und Wochentage zu verteilen. Für den Fall einer ungleichmäßigen Verteilung ist für jeden Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto zu führen, welches Schwankungen im Rahmen von +/- 200 Stunden aufweisen kann. Der Beklagte führte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto, dessen Stand auf den monatlichen Verdienstabrechnungen vermerkt war. Das Zeitkonto des Klägers wies zum 31.12.2007 ein Minus von annähernd 200 Stunden auf, welches sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf über 200 Stunden erhöhte. Der Beklagte rechnete für August 2008 Lohn und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für 154,5 Stunden ab und verrechnete diese sowie weitere 63,38 Urlaubsstunden mit den Minusstunden des Klägers. Der Kläger begehrte mit seiner Klage Bezahlung bei-

der Posten und berief sich dabei auf den Umstand, der Beklagte habe ihn wegen Auftragsmangels nicht ausreichend beschäftigen können und im Jahr 2008 nicht die Voraussetzungen für ein Abarbeiten der Zeitschuld geschaffen. Der Beklagte machte demgegenüber geltend, der Kläger hätte seine Arbeitskraft so anbieten müssen, dass ein Abarbeiten der Zeitschuld möglich gewesen wäre. Zudem sei der Anspruch verfallen, da der Kläger gegen den ihm monatlich mitgeteilten Stand seines Arbeitszeitkontos keine Einwendungen erhoben habe.

Das BAG entschied wie die Vorinstanzen zu Gunsten des Klägers und erkannte eine Berechtigung des Beklagten zur Verrechnung von „Minusstunden“ nicht an. Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setze voraus, dass der Arbeitgeber diese Arbeitszeit im Rahmen einer laufenden Vergütung entlohnt habe und der Arbeitnehmer aufgrund der vorschussweisen Vergütung demnach zur Nachleistung verpflichtet sei. Demgegenüber sei kein Vergütungsvorschuss gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestandes Vergütung ohne Arbeitsleistung beanspruchen könne oder sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befinde. Da der Beklagte die arbeitsvertraglich vereinbarte tarifliche Jahresarbeitszeit nicht wirksam unregelmäßig verteilt habe, vielmehr einen flexiblen Abruf zur Arbeit gepflegt habe, sei er mit Ablauf eines jeden Arbeitstages in Annahmeverzug geraten, sofern er die Sollarbeitszeit nicht ausgeschöpft habe. In diesem Fall bedürfe es auch keines Angebots der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer. Sofern der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers zu Unrecht mit Minusstunden belaste, unterliege der diesbezügliche Einwand des Arbeitnehmers auch keinen Ausschlussfristen, so dass die Rückzahlungsansprüche des Klägers ferner nicht verfallen seien.

PRAXISFOLGEN

Arbeitszeitkonten erfreuen sich wachsender Beliebtheit, da sie regelmäßig ein probates Mittel darstellen, dem schwankenden Arbeitsbedarf zu begegnen. Eine sorgfältige rechtzeitige Arbeitszeitenplanung nach den einschlägigen einzelvertraglichen bzw. kollektivrechtlichen Vorschriften ist jedoch dringend geboten, um durch Annahmeverzug begründete Nachteile des Arbeitgebers zu vermeiden. Ferner sollte darauf geachtet werden, verschiedene Arbeitszeitsysteme wie Arbeitszeitkonten und Arbeit auf Abruf nicht zu vermischen.

Saskia Kirschbaum, LL.M., RAin, Arqis Rechtsanwältin, Düsseldorf