

Arbeitszeitkonto – Rückforderung bei Zeitschulden

Ein negatives Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto stellt einen Lohn- oder Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers dar. Kann allein der Arbeitnehmer darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang das negative Guthaben entsteht, hat er es im Falle der Vertragsbeendigung bei nicht rechtzeitigem Zeitausgleich finanziell auszugleichen. Dazu darf der Arbeitgeber eine Verrechnung mit Vergütungsansprüchen vornehmen.

BAG vom 13.12.2000 - 5 AZR 334/99

Die Parteien streiten über die Berechtigung eines Lohneinbehalts und einer Zusatzvergütung.

Die bekl. GmbH betreibt mehrere Friseurgeschäfte. Die Kl. war bei ihr seit dem 1. 12. 1996 als Salonleiterin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag war bis zum 30. 11. 1997 befristet. Die Monatsvergütung der Kl. belief sich auf 3500 DM brutto. Die Parteien trafen ferner folgende Vereinbarung:

(Die Kl.) ... „erhält ab dem 1. 12. 1996 650 DM monatlich zusätzlich zu dem tariflich vereinbarten Lohn.

Dieser Betrag wird nur bei Anwesenheit des Arbeitnehmers gezahlt.

Bei Urlaub, im Krankheitsfalle oder einer sonstigen Nichtanwesenheit werden Zahlungen nicht geleistet; ...

Diese Zusage erfolgt „freiwillig“, so dass auch bei mehrfach geleisteten Zahlungen kein Anspruch auf die Zahlung entsteht.

Diese Zusage ist darüber hinaus jeder Zeit abänderbar oder insgesamt widerruflich.“

Nach § 2 des Arbeitsvertrags fanden auf das Arbeitsverhältnis „der jeweils gültige Tarifvertrag für das Friseurhandwerk sowie der dazugehörige Lohnvertrag in geltender Fassung“ Anwendung. Mit Wirkung zum 1. 7. 1996 war der Manteltarifvertrag Nr. 3 für das Friseurhandwerk vom 3. 7. 1991 um eine Vorschrift ergänzt worden, die es den Arbeitsvertragsparteien gestattete, einvernehmlich ein Arbeitszeitkonto einzurichten. Die Bekl. verständigte sich mit allen ihren Arbeitnehmerinnen einschließlich der Kl. auf die Einführung eines solchen Zeitkontos. Dabei wurde vereinbart, dass ein Freizeitausgleich bis zu 111 Stunden auch vorweg genommen werden dürfe, d.h. ohne dass dies zum Ausgleich eines bereits vorhandenen Guthabens geschähe.

Zum 30. 11. 1997 schied die Kl. bei der Bekl. aus. Von ihrem Novemberlohn behielt die Bekl. den Betrag von 340,23 DM brutto ein. Er entsprach der Vergütung für 15,65 Arbeitsstunden, die das Zeitkonto der Kl. als negativen Endstand aufwies. Für den Monat November 1997 zahlte die Bekl. der Kl. außerdem die 650 DM brutto Zusatzlohn nicht.

Mit ihrer Klage verlangt die Kl. die Zahlung der beiden Beträge. Sie hat die Ansicht vertreten, einem Lohneinbehalt wegen des negativen Zeitkontostandes stünden die tarifvertraglichen Regelungen entgegen. Dort sei nur der Ausgleich eines Zeitguthabens vorgesehen. Die Kl. hat außerdem behauptet, einen Widerruf der Zusatzvergütung habe die Bekl. zu keiner Zeit erklärt.

Die Kl. hat - soweit noch von Interesse - beantragt, die Bekl. zu verurteilen, an sie 990,23 DM brutto nebst 4% Zinsen seit dem 1. 12. 1997 zu zahlen.

Die Bekl. hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, eine Lohnüberzahlung auf Grund eines negativen Zeitkontos müsse sie bei Vertragsende ausgleichen dürfen. Sie hat behauptet, der Sohn ihres Geschäftsführers habe im Oktober 1997 die Zusatzvergütung gegenüber der Kl. widerrufen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Bekl. hat das LAG zurückgewiesen. Die Revision der Bekl. hat keinen Erfolg.

Auszug aus den Gründen:

Zu Unrecht haben die Vorinstanzen die Bekl. verurteilt, den einbehaltenen Lohn in Höhe von 340,23 DM brutto an die Kl. zu zahlen. Insoweit besteht die Klageforderung nicht.

..

In ihrem zulässigen Umfang ist die Revision begründet. In Höhe des Lohneinbehalts besteht die Klageforderung nicht. Zwar ist der Lohnanspruch der Kl. für November 1997 in vollem Umfang entstanden. Die Bekl. durfte vom Novemberlohn jedoch die Vergütung für insgesamt 15,65 Stunden, die sie der Kl. ohne tatsächliche Arbeitsleistung zuvor vergütet hatte, einbehalten. In diesem Umfang hatte die Bekl. einen Lohnvorschuss geleistet.

1.

Die Bekl. hatte für die Kl. mit deren Zustimmung ein Arbeitszeitkonto eingerichtet. Der Manteltarifvertrag für das Friseurhandwerk i.d.F. des Änderungstarifvertrages vom 11. 4. 1996 sieht diese Möglichkeit ausdrücklich vor. Zutreffend hat das LAG allerdings angenommen, dass die einschlägige Vorschrift des § 6a MTV 1996 lediglich Regelungen über den Aufbau und den Ausgleich eines positiven Zeitguthabens enthält. Demgegenüber hatten die Parteien vereinbart, das Arbeitszeitkonto der Kl. könne bis zur Grenze von 111 Stunden - der in § 6a Nr. 6 MTV vorgesehenen Höchstgrenze für ein Zeitguthaben - auch einen negativen Stand ausweisen. Die mit einem negativen Konto zusammenhängenden Fragen sind tariflich nicht geregelt. Der Wirksamkeit der Abrede der Parteien stand dies gleichwohl nicht entgegen.

a)

Die einzelvertraglich eröffnete Möglichkeit eines negativen Kontostandes verstößt nicht gegen Tarifrecht.

aa)

Es steht schon nicht fest, ob § 6a MTV 1996 auf das Arbeitsverhältnis der Parteien überhaupt Anwendung fand, soweit ihm ein Verbot eines negativen Zeitguthabens zu entnehmen sein sollte. Hätte der MTV nur kraft des vertraglich vereinbarten Einbezugs gegolten, wäre eine mögliche Verbotswirkung von § 6a MTV durch die Kontoabrede der Parteien wirksam abbedungen worden. Die tarifliche Regelung wäre nur dann vorrangig gewesen, wenn sie mit normativer Wirkung gegolten hätte. Kraft Allgemeinverbindlichkeit gemäß § 5 Abs. 4 TVG trat die normative Wirkung von § 6a MTV erst am 1. 1. 1998 ein. Zu dieser Zeit bestand das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht mehr. Dazu, ob § 6a MTV schon zuvor kraft beiderseitiger Tarifbindung gemäß § 3 Abs. 1 TVG mit normativer Wirkung galt, hat das LandesArbG keine Feststellungen getroffen.

bb)

Zu Gunsten der Kl. kann unterstellt werden, dass beide Parteien während des Bestehens ihres Arbeitsverhältnisses tarifgebunden waren. Durch ihre Vereinbarung, einen negativen Stand des Zeitkontos zu ermöglichen, könnten in diesem Fall zwar entgegenstehende Tarifregelungen nicht wirksam aufgehoben oder modifiziert worden sein. § 6a MTV schließt jedoch die einvernehmliche Zulassung eines negativen Zeitkontostandes nicht aus.

(1) Aus dem Umstand, dass tariflich nur die mit einem positiven Zeitguthaben zusammenhängenden Fragen geregelt sind, folgt nicht, dass die Tarifvertragsparteien die individualrechtliche Ermöglichung eines negativen Guthabens hätten ausschließen wollen. Ein solcher Wille der Tarifvertragsparteien ist nicht erkennbar.

(2) Durch die Ermöglichung eines negativen Zeitkontos wird auch gegen bestehende tarifliche Regelungen nicht verstoßen. Wenn die Arbeitnehmer weniger als die tariflich vorgesehene Wochenarbeitszeit leisten, gleichwohl aber auf deren Basis vergütet werden, stellt dies für sie zunächst einen Vorteil dar. Wird dieser Vorteil später dadurch aufgezehrt, dass die Arbeitnehmer im entsprechenden Umfang ohne zusätzliche Vergütung länger als die tarifliche Wochenarbeitszeit arbeiten, liegt darin keine tarifwidrige Benachteiligung. Der ursprüngliche Vorteil wird vielmehr lediglich ausgeglichen. Die Situation wird auf den tariflichen Regelzustand zurückgeführt.

Notwendige Voraussetzung für das Ausbleiben einer tarifwidrigen Schlechterstellung ist allerdings, dass die Arbeitnehmer selbst über die Entstehung und den Ausgleich eines negativen Kontostandes entscheiden können. Dies betrifft sowohl die Entscheidung darüber, ob überhaupt ein negatives Guthaben entstehen soll, als auch darüber, wann und wie es ggf. ausgeglichen werden soll. Könnte dies der Arbeitgeber bestimmen, würde gegen den Anspruch der Arbeitnehmer auf Einhaltung der tariflichen Wochenarbeitszeit unter Vergütung jeder geleisteten Arbeitsstunde verstoßen. Im übrigen unterliegt die Ermöglichung eines negativen Zeitguthabens gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG der Mitbestimmung des

Betriebsrats. Dass bei der Bekl. ein Betriebsrat gebildet war, ist aber weder vorgetragen noch festgestellt.

Im Streitfall ist die Freiwilligkeit auf Arbeitnehmerseite gewahrt. Es beruhte allein auf der Entscheidung der Kl., dass sie zu bestimmten Zeiten Freizeitausgleich nahm, der ihr Zeitkonto auf einen negativen Stand brachte.

(3) Die Abrede über das negative Arbeitszeitkonto verstößt nicht gegen das Schriftformerfordernis in § 6a (1) MTV. Die tarifliche Vorschrift lautet: „Der Arbeitgeber kann mit Zustimmung der Arbeitnehmer die Einführung und den Widerruf eines Arbeitszeitkontos schriftlich vereinbaren“. Aus der Formulierung „... kann ... schriftlich vereinbaren“ geht hervor, dass die Schriftform nicht als konstitutives Erfordernis und Wirksamkeitsvoraussetzung, sondern nur zu Beweis Zwecken vorgesehen ist. Andernfalls wählen Tarifvertragsparteien regelmäßig Formulierungen wie: „Die Vereinbarung bedarf der Schriftform“ oder „... muss schriftlich gefasst sein“.

b)

Sonstige Unwirksamkeitsgründe bestehen nicht. In § 13 des Arbeitsvertrags ist zwar vorgesehen, dass Änderungen oder Ergänzungen des Vertrags zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Die Lage der Arbeitszeit ist aber vertraglich nicht geregelt. Gemäß Nr. 4a des Arbeitsvertrags wird sie mit dem Arbeitnehmer für die jeweilige Filiale gesondert vereinbart. Die einvernehmliche Erweiterung des tariflich vorgesehenen Arbeitszeitkontos um die Möglichkeit eines negativen Kontostandes stellt deshalb keine Änderung oder Ergänzung des Arbeitsvertrags dar.

2.

Die Parteien haben keine ausdrückliche Abrede darüber getroffen, wie verfahren werden soll, wenn ein negatives Zeitguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeglichen ist. Darum kommen allgemeine Grundsätze zur Anwendung.

a)

Ein nicht ausgeglichenes Arbeitszeitkonto weist, je nach Stand, Vorleistungen der einen oder der anderen Seite aus. Ein über den regelmäßigen Abrechnungszeitraum hinaus beibehaltenes Zeitguthaben bedeutet eine Vorleistung des Arbeitnehmers über § 614 Satz 2 BGB hinaus. Ein negatives Guthaben bedeutet bei gleichbleibender, nach der regelmäßigen Arbeitszeit des Arbeitnehmers bemessener Vergütung eine Vorleistung des Arbeitgebers. Voraussetzung dafür ist erneut, dass allein der Arbeitnehmer darüber entscheidet, ob ein negatives Guthaben entsteht. Andernfalls könnte der Arbeitgeber das von ihm zu tragende Wirtschaftsrisiko unter Umgehung von § 615 BGB auf den Arbeitnehmer abwälzen. Im Streitfall ist diese Voraussetzung erfüllt.

b)

Bei einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers handelt es sich der Sache nach um einen Lohn- oder Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers. Eine Zahlung durch den Arbeitgeber ist dann ein Vorschuss, wenn sich beide Seiten bei der Auszahlung darüber einig waren, dass es sich um eine Vorwegleistung handelt, die bei Fälligkeit der Forderung verrechnet wird. Dies ist hier der Fall. Mit der Vereinbarung der Parteien, das Arbeitszeitkonto der Kl. dürfe auch einen negativen Stand bis zu 111 Stunden erreichen, hat die Kl. konkludent ihre Einwilligung dazu erteilt, dass im Falle eines negativen Kontostandes die darin liegende Vorwegleistung der Bekl. mit späteren Vergütungsforderungen verrechnet wird. Dies stand offensichtlich auch für die Kl. selbst so lange außer Frage, wie lediglich Mehrarbeitsstunden zum Ausgleich eines Negativguthabens benutzt wurden und sich eine Verrechnung finanziell nicht auswirkte, sondern nur einen Saldierungsvorgang darstellte.

c)

Die einvernehmliche Einrichtung eines Arbeitszeitkontos enthält weiter die konkludente Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist. Alles andere hätte einer ausdrücklichen Erklärung bedurft. Gelingt es nicht, ein negatives Guthaben rechtzeitig durch entsprechende Mehrarbeit auszugleichen, besteht vielmehr bei Vertragsende ein Negativsaldo, so hat der Arbeitnehmer das negative Guthaben finanziell auszugleichen. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers folgt eben daraus, dass es sich insoweit um eine Vorschussleistung des Arbeitgebers handelt. Der Arbeitnehmer kann mangels anderslautender Vereinbarung nicht davon ausgehen, der Arbeitgeber wolle auf eine

finanzielle Erstattung verzichten, wenn der Ausgleich eines negativen Zeitguthabens durch Mehrarbeit nicht mehr möglich ist. Da allein der Arbeitnehmer über die Entstehung und den Ausgleich des Negativkontos zu entscheiden hatte, widerspräche dies den berechtigten Interessen des Arbeitgebers.

d)

Die Bekl. durfte darum den - rechnerisch unstreitigen - Wert des negativen Zeitguthabens der Kl. als von ihr erbrachte Vorschussleistung mit dem Lohnanspruch der Kl. für November 1997 verrechnen. Da ein Vorschuss eine vorweggenommene Vergütungstilgung darstellt, bedarf es zur Verrechnung keiner Aufrechnung und Aufrechnungserklärung nach §§ 387 , 388 BGB. Auch § 394 BGB findet keine Anwendung.