

## **Entgeltfortzahlung und Arbeitszeitkonten**

Urteilsanmerkung Rechtsanwalt Steen, Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 9/2003, Seite 567 bis 568

1. Durch Krankheit ausfallende Zusatzschichten und Schichtverlängerungen, die ohne Arbeitsunfähigkeit geleistet worden wären, sind auf dem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben.
2. Eine Verpflichtung zur „Nacharbeit“ in einer betrieblichen Regelung zur flexiblen Arbeitszeit verstößt gegen das Lohnausfallprinzip des § 4 Abs. 1 EFZG.
3. Bei Schließung des Arbeitszeitkontos, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, besteht bei positivem Kontosaldo Zahlungsanspruch.

§§ 4, 12 EFZG

*BAG v. 13.02.2002 – 5 AZR 470/00 –*

### **Sachverhalt:**

In einer betrieblichen Regelung zur Flexibilisierung wurde die Arbeitszeit 11 Monate lang durch Freischichten verkürzt (Zeitschuldphase), während anschließend Zusatzschichten und Schichtverlängerungen anfielen (Zeitguthabenphase). Ergänzend regelte die Betriebsvereinbarung, dass

- a.) das Freischichtenkonto (in der Zeitschuldphase) auch dann mit der zuvor belegten Freischicht belastet wird, wenn der Mitarbeiter an dem betreffenden Tag arbeitsunfähig erkrankt ist,
- b.) es bei Zeitschulden, die nicht ausgeglichen werden, bei der „Normalvergütung“ auf Basis der 35-Stunden-Woche verbleibt und
- c.) Arbeitszeitkonten mit Zeitguthaben grundsätzlich im Ausgleichszeitraum ausgeglichen werden müssen.

Der Kläger erkrankte in der zweiten Phase und machte – mit Erfolg - für insg. zwei Zusatzschichten und fünf Schichtverlängerungen, zusammen 17,33 Stunden, die Gutschrift auf seinem Zeitkonto geltend.

Da das Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich aufgelöst war und sich auf dem Zeitkonto ein Minussaldo von 6,33 Stunden befand, ging der Anspruch über auf Auszahlung der Differenz von 11 Plus-Stunden je DM 28,58 brutto.

### **Aus den Gründen:**

Das BAG stellt fest, der Anspruch auf Zeitgutschrift folgt aus der Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Hätte der Kläger gearbeitet, wären ihm zusätzlich zu der Auszahlung des gleichbleibenden Monatslohns die Zusatzschichten und Schichtverlängerungen auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben worden. Auch dabei handelt es sich um eine Form von Entgelt, das lediglich nicht (sofort) ausgezahlt, sondern verrechnet wird. Auch dieses Entgelt ist im Krankheitsfall fortzugewähren.

Da entscheidend für die Höhe der Vergütung letztlich die „Schlussrechnung“ ist, drückt das Arbeitszeitkonto nur in anderer Form den Vergütungsanspruch aus (so bereits BAG v. 12.12.2000 – 5 AZR 334/99 -, AP Nr. 31 zu § 394 BGB).

Davon zu unterscheiden ist die „verstetigte Auszahlung“ die dazu dient, dem Arbeitnehmer gleichmäßig Einkünfte zu sichern.

Wurde die Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum ungleichmäßig verteilt, standen die Zusatzschichten und Schichtverlängerungen während der Krankheitsperiode im vorhinein im einzelnen fest.

Eine Betriebsvereinbarung, die die durch Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeitszeit für die Berechnung der Höhe der Entgeltfortzahlung kürzt, verstößt gegen die höherrangigen Normen der §§ 9, 16 MTV (*für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall-, Elektro- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalens*).

Im übrigen verbietet § 12 EFZG, die wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeit teilweise ohne weiteres Entgelt nacharbeiten zu lassen.

Nach Geltendmachung der Zeitgutschrift durch den Kläger und (zwischenzeitlicher) Beendigung des Arbeitsverhältnisses wandelte sich der Anspruch in einen auf Zahlung gerichteten Ausgleichsanspruch

### **Anmerkung:**

Jede Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung ist anders und erklärt sich aus den konkreten betrieblichen Belangen.

Allgemein auftreten können jedoch die Problemfälle, die sich aus der Wertung von Krankheitszeiten und damit „Buchung“ auf dem Arbeitszeitkonto ergeben.

Wie der Fall zeigt, ist der Entgeltfortzahlung nicht dadurch genügt, generell „gleichmäßige Einkünfte“ zu sichern. Ebenso entscheidend ist, gerade bei Arbeitszeitkonten, ob in Krankheitsfällen die durchschnittliche Arbeitszeit oder der tatsächliche (von vornherein bekannte) Stunden-Ausfall „gebucht“ wird. Die Betriebsvereinbarung regelte diesen Fall nicht gesondert und stellte im Übrigen auf die Schlussbetrachtung ab, also ein „ausgeglichenes“ Konto.

Auch das BAG stellt die Bedeutung der „Schlussrechnung“ des Arbeitszeitkontos für den Vergütungsanspruch heraus.

Sind die (krankheitsbedingt) tatsächlich ausgefallenen Stunden nicht berücksichtigt und tritt dadurch sogar eine „Nacharbeitspflicht“ ein (zum Ausgleich des Stundenkontos), liegt ein Verstoß gegen das gesetzliche Gebot vor, von der Entgeltfortzahlung nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer abweichen zu dürfen (§ 12 EFZG).

Die Entscheidung geht weit über den Einzelfall hinaus. In sämtlichen Schichtplänen mit variablen Arbeitszeiten steht von vornherein fest, welche Stunden (bei Arbeitsunfähigkeit) tatsächlich ausfallen. Haben die Tarifvertragsparteien nicht eine abweichende Bemessungsgrundlage (nach § 4 Abs. 4 EFZG) geschaffen, muss die Wertung/Buchung nach den Grundsätzen der Rechtsprechung erfolgen.

*Wolfgang Steen  
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hamburg*