

„Minusstunden“

Zunächst einmal gibt es in den AVR den Begriff „Minusstunden“ gar nicht, außer es besteht eine Dienstvereinbarung gemäß AVR Anlage 5b oder AVR Anlagen 31 / 32 / 33 jeweils § 9.

Da sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bei Vollzeitbeschäftigung auf einen Durchschnittswert von 38,5 / 39,0 / 40,0 Stunden bezieht (bei Teilzeit entsprechend des vereinbarten Beschäftigungsumfangs), kann diese innerhalb des Ausgleichszeitraums (AVR Anlagen 31 / 32 / 33 jeweils § 2 Abs. 2) unterschiedlich verteilt werden.

Diese Verteilung kann in Zeitguthaben und Zeitschulden („Arbeitszeitkonto“) durch ein Überschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Plusstunden oder durch ein Unterschreiten der dienstvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit als Minusstunden dargestellt werden.

Dieses „Arbeitszeitkonto“ gibt den Umfang der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit wieder und kann abhängig von der näheren Ausgestaltung in anderer Form den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers ausdrücken. Die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit Minusstunden setzt folglich voraus, dass der Arbeitgeber diese Stunden im Rahmen einer verstetigten Vergütung entlohnt hat und der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist, weil er die in Minusstunden ausgedrückte Arbeitszeit vorschussweise vergütet erhalten hat. 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 kann insbesondere der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer allein darüber entscheiden kann, ob eine Zeitschuld entsteht und er damit einen Vorschuss erhält.

Hingegen kommt es zu keinem (!) Vergütungsvorschuss, wenn sich der das Risiko der Einsatzmöglichkeit bzw. des Arbeitsausfalls tragende Arbeitgeber nach § 615 Satz 1 und 3 BGB im Annahmeverzug befunden hat. Falls ein negatives Zeitguthaben im Hinblick auf die Auslastung des Arbeitgebers oder dessen Entscheidung zur Arbeitseinteilung entstanden sei, bedeute die Verrechnung mit Entgeltansprüchen der Arbeitnehmerin eine Abwälzung des vom Arbeitgeber zu tragenden Wirtschaftsrisikos unter Umgehung von § 615 BGB (siehe LAG Rheinland-Pfalz Urteil 3 Sa 493/11 vom 15.11.2011).

Diesen Grundsätzen wurde auch in der AVR Anlage 5b § 3 Abs. 3 Punkt 8 Rechnung getragen:

8. Festlegung, dass mit Beendigung des Dienstverhältnisses, vor Antritt einer Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und vor Antritt eines Sonderurlaubs nach § 10 der Anlage 14 zu den AVR das Arbeitszeitkonto auszugleichen ist; Plusstunden, die nicht in Freizeit ausgeglichen werden können, sind als zeitzuschlagspflichtige Überstunden zu vergüten, Minusstunden, die vom Mitarbeiter nicht mehr als Arbeitsleistung erbracht werden können, sind bei der Vergütung als nicht erbrachte Arbeitszeit zu berücksichtigen, es sei denn, der Dienstgeber hat sie ausdrücklich angeordnet; ...

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-anlage05b.htm#3>

Im Übrigen ist eine Verrechnung von nicht erbrachten Zeiten nur bei Arbeitsversäumnis möglich, das heißt wenn der Mitarbeiter schuldhaft der Arbeit fernbleibt - siehe AVR Allgemeiner Teil § 9b.

<http://schiering.org/arhilfen/gesetz/avr/avr-at.htm#at9b>

Dies bedeutet im Ergebnis, dass - wenn der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber ins „Minus“ geschickt wird - sich der Arbeitgeber im Annahmeverzug befindet und die Stunden nicht nachgeleistet werden müssen und es darf auch keine Entgeltkürzung stattfinden.