

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

manchmal können alte Urteile wieder ausgegraben werden, wenn man den Eindruck hat, dass das entsprechende Wissen sich noch nicht überall herumgesprochen hat; so in unserem ersten Fall. Darüber hinaus werden zwei weitere interessante Urteile dargestellt. Eine informative Lektüre wünscht Ihnen wie immer

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Überstundenausgleich verfällt bei Krankheit während der Freistellung

BAG, Urteil vom 11.09.2003 (6 AZR 374/02)

Zugegeben, es handelt sich um ein "altes" Urteil, aber aus gegebenem Anlass sollen die Grundsätze daraus hier doch einmal aufgezeigt werden, weil sie kaum einem Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bekannt sind. Zuletzt gab es hierzu Ende April 2012 einen diskutierten Fall in einem Business-Netzwerk und auch die aktuelle NZA 06/2012, Seite 304 weist einen Aufsatz zu dem Thema "Krank während des Freizeitausgleichs – doppeltes Pech für den Arbeitnehmer?" auf.

Es geht um Folgendes: Ein Arbeitnehmer hat Überstunden geleistet und erhält nun vom Arbeitgeber für einen konkreten Zeitraum einen Freizeitausgleich. Während des Freizeitausgleichs erkrankt der Arbeitnehmer, geht zum Arzt, legt dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor und begehrt die Nachgewährung, was der Arbeitgeber ablehnt. Nun, im Falle des Urlaubs ist die Folge in § 9 BUrlG geregelt: Die Tage der nachge-

wiesenen Arbeitsunfähigkeit werden nicht auf den Jahresurlaub angerechnet. Eine entsprechende Regelung für den Fall sonstigen Freizeitausgleichs existiert indes nicht.

Das BAG sagt in ständiger Rechtsprechung bislang, und die Grundsätze sind in dem oben genannten Urteil umfassend dargestellt, dass der Freizeitausgleich auch bei Erkrankung erfüllt wird:

"... Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird ein Anspruch auf Arbeitszeitausgleich bereits durch die Freistellung von der Arbeitspflicht erfüllt. Der Arbeitnehmer ist in diesem Falle nicht mehr verpflichtet, im Freistellungszeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt. Eine nachträglich eintretende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im

Freistellungszeitraum macht die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig (...). Demnach trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, die durch Arbeitsbefreiung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen zu können. ..."

Der Aufsatz eines Referenten des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit geht nun in eine andere Richtung und meint, dass eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG auf die Fälle des Freizeitausgleichs für Überstunden geboten ist, "um dem Arbeitnehmer nicht hinterrücks das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers aufzuerlegen."

Ob sich diese Auffassung einmal durchsetzen wird, kann nur abgewartet werden, die derzeitige Rechtslage ist jedoch nach wie vor klar: Krankheit während des Freizeitausgleichs für Überstunden ist Pech für den Arbeitnehmer.

2 Verrechnung von Minusstunden nur bei Vereinbarung

BAG, Urteil vom 21.03.2012 (5 AZR 676/11), Pressemitteilung 25/12 vom 21.03.2012

Auf einem Arbeitszeitkonto eines Arbeitnehmers befindet sich ein Arbeitszeitguthaben. Nun entstehen Minusstunden. Diese neue Entscheidung des BAG besagt, dass eine Verrechnung der Minusstunden mit dem Arbeitszeitguthaben nur dann möglich ist, wenn dies in Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder

Tarifvertrag entsprechend vereinbart bzw. geregelt ist. Fehlt eine solche Vereinbarung, bleibt das Arbeitszeitguthaben trotz der Minusstunden erhalten.

Die Praxisrelevanz dieser Entscheidung hält sich zugegebenermaßen in Grenzen. Denn zum einen muss für ein Arbeitszeitkonto ja

zunächst schon eine entsprechende Regelung existieren. Zum anderen wird dann ein entsprechendes Regelwerk meist auch eine Regelung zur Verrechnung von Minusstunden aufweisen, da die Möglichkeit zur Minderleistung ein gängiges Anliegen im Rahmen eines Arbeitszeitkontos darstellt.

3 Unwirksame Ausschlussfristen gelten zu Lasten des Arbeitgebers

LAG Köln, Urteil vom 16.12.2011 (4 Sa 952/11)

Eine weitere interessante Entscheidung aus Köln: In einem Arbeitsvertrag war eine Ausschlussklausel enthalten, wonach Ansprüche mit einer kürzeren Frist als drei Monaten verfallen sollten. Dass diese Klausel unwirksam ist, wissen wir seit der ersten diesbezüglichen Entscheidung des BAG vom 25.05.2005 (5 AZR 572/04), die später mehrfach vom BAG bestätigt wurde. Nun macht der Arbeitnehmer Ansprüche geltend, die nach der Klausel eigentlich verfallen wären, was der Arbeitgeber zum Anlass nimmt, seinerseits mit Gegenansprüchen aufzurechnen, die

nach der Klausel eigentlich ebenfalls verfallen wären.

Das LAG Köln sagt nun, dass der Arbeitnehmer zwar seine Forderungen aufgrund der Unwirksamkeit der Verfallklausel durchsetzen kann, nicht jedoch der Arbeitgeber, der sich als Verwender der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (= Arbeitsvertrag) nicht zu seinen Gunsten auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen kann.

Hier zeigt sich einmal mehr, dass sich unwirksame Klauseln in Arbeitsverträgen schnell als Bumerang erweisen können. Allerdings ist selbst ein nach

der jeweils aktuellsten Rechtsprechung des BAG abgefasster Arbeitsvertrag nicht davor sicher, dass manche Klauseln erst in Zukunft vom BAG kassiert werden, was dann auch deren Unwirksamkeit zur Folge hat.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de