Arbeitsgericht Duisburg, 3 Ca 916/12

Datum:	30.07.2012
Gericht:	Arbeitsgericht Duisburg
Spruchkörper:	
Entscheidungsart:	Urteil
Aktenzeichen:	3 Ca 916/12
ECLI:	ECLI:DE:ARBGDU:2012:0730.3CA916.12.00

Schlagworte:	Zeitarbeit; Arbeitszeitkonto
Normen:	§ 11 Abs. 4 S. 2 AÜG; § 615 BGB
Sachgebiet:	Arbeitsrecht
Leitsätze:	Arbeitszeitkonten können grundsätzlich auch im Leiharbeitsverhältnis vereinbart werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer jedenfalls die monatliche Vergütung für die vorgesehene Normalarbeitszeit erhält und dies auch vertraglich abgesichert ist.

Tenor:

1.Die Klage wird abgewiesen.

2.Die klagende Partei trägt die Kosten des Rechtsstreits.

3.Der Streitwert beträgt 1.200,60 €.

4.Die Berufung wird, soweit sie nicht ohnehin zulässig ist, gesondert zugelassen.

T a t b e s t a n d : 1

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche aus einem zwischenzeitlich beendeten Arbeitsverhältnis. 2

Der Kläger trat zum 18.5.2011 als Schlosser in die Dienste der Beklagten, einem Leiharbeitsunternehmen. Vereinbart wurde ein Bruttoentgelt in Höhe von 9,97 € pro Stunde 3

und eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von mindestens 151,67 Stunden. Weiter wurde die Geltung der Tarifverträge Zeitarbeit zwischen der BZA und der DGB-Tarifgemeinschaft vereinbart, die im Manteltarifvertrag (im folgenden: MTV BZA-DGB) u. a. die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos vorsehen. In § 6 Abs. 4 des Arbeitsvertrages wurde vereinbart, dass die Beklagte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto einrichtet. Weiter wurde in § 6 Abs. 6 des Arbeitsvertrages vereinbart, dass sich der Ausgleich des Arbeitszeitkontos nach § 4 MTV BZA-DGB richtet. Wegen der Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf die Anlage zur Klageschrift (Bl. 9 - 13 d. A.) Bezug genommen.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30.4.2012. Der Kläger hat im Rechtsstreit 4 Ca 688/12 die Unwirksamkeit dieser Kündigung geltend gemacht. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund eines entsprechenden Vergleichs der Parteien in diesem Verfahren mit Ablauf des 31.5.1012. 4

Die Beklagte minderte das Arbeitszeitkonto aufgrund einsatzfreier Zeiten im Februar 2012 um 88,67 Stunden und im März 2012 um 21,67 Stunden. Für März 2012 berücksichtigte die Beklagte eine geleistete Arbeitszeit von 60 Stunden. 5

Mit Schreiben vom 20.3.2012 ließ der Kläger seinen Anspruch auf Gutschrift der aus dem Arbeitszeitkonto genommenen Stunden geltend machen. 6

Mit bei Gericht am 27.4.2012 eingegangener, der Beklagten am 4.5.2012 zugestellter Klage hat der Kläger die Gutschrift von 110,34 Arbeitsstunden geltend gemacht. 7

Mit bei Gericht am 23.5.2012 eingegangener, der Beklagten am 6.6.2012 zugestellter Klageerweiterung hat der Kläger die Vergütung von zehn weiteren Arbeitsstunden für März 2012 geltend gemacht. 8

Mit bei Gericht am 5.6.2012 eingegangener, der Beklagten am 13.6.2012 zugestellter Klageänderung hat der Kläger den Gutschriftantrag auf einen Zahlungsantrag in Höhe von 1.100,09 € umgestellt. 9

Der Kläger behauptet, im März 2012 habe er zwei Wochen à 35 Stunden gearbeitet, so dass weitere 10 Stunden zu vergüten seien. Aus den hierzu erstellten Arbeitszeitnachweisen würden sich für die Woche vom 5.3.2012 bis 9.3.2012 31,5 Stunden an fünf Tagen und für die Woche vom 12.3. bis 16.3.2012 31,0 Stunden an fünf Tagen ergeben. 10

Ein verstätigtes Gehalt habe er nicht erhalten. Die Beklagte habe stundengenau monatlich abgerechnet. Wegen der Einzelheiten wird auf die vom Kläger für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses überreichten Lohnabrechnungen Bezug genommen (Bl. 54 - 66 d. A.). 11

Der Kläger ist der Ansicht, es gebe keine Norm, die die Beklagte berechtigen würde, das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten. 12

Der Kläger beantragt, 13

1.die Beklagte zu verurteilen, an ihn 99,70 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung zu zahlen, 14

2.die Beklagte zu verurteilen, an ihn weitere 1.100,90 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen. 15

16

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen. 17

Die Beklagte behauptet, da der Kläger für März nicht die vollständigen Tätigkeitsnachweise eingereicht habe, habe sie die Einsatzzeit selbst beim Entleiher erfragen müssen. Der Auskunft entsprechend seien die Nachweise erstellt worden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Anl. B1 der Klageerwiderung (Bl. 21 der Akte) Bezug genommen. Erst kurz vor dem Termin habe der Kunde ihr mitgeteilt, dass die vom Kläger vorgelegten Belege richtig sein könnten. 18

Die Beklagte ist der Ansicht, im Arbeitsvertrag sowie im Tarifvertrag sei wirksam ein Arbeitszeitkonto vereinbart. 19

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen. 20

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e : 21

I. 22

Die Klage ist nicht begründet. 23

1. 24

Dem Kläger steht kein Anspruch auf Auszahlung der in den Monaten Februar 2012 und März 2012 in Abzug gebrachten Stunden aus dem Arbeitszeitkonto zu. 25

Die Beklagte war berechtigt, das Arbeitszeitkonto zu belasten. 26

a) 27

Entgegen der Auffassung des Klägers liegt kein Verstoß gegen § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG vor, und zwar weder aufgrund der tarifvertraglichen noch aufgrund der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen. 28

Gemäß § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG kann das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 S. 1 BGB) nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Der Zweck dieser Vorschrift besteht darin, dass der Verleiher das von ihm zu tragende Beschäftigungsrisiko - Vergütungspflicht in Nichteinsatzzeiten - nicht auf die Leiharbeitnehmer abwälzt (vgl. Schüren/Hamann, 4. Auflage, § 11 Rn. 94). Vereinbarungen im Leiharbeitsvertrag, welche die Voraussetzungen oder Rechtsfolgen des § 615 S. 1 BGB entgegen § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG ausschließen oder beschränken, sind nach § 134 BGB nichtig. 29

Auch Zeitarbeitsunternehmen können aber mit den bei ihnen beschäftigten Leiharbeitnehmern Zeitarbeitskonten vereinbaren, soweit diese nicht dem Schutzzweck des § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG widersprechen (vgl. auch LAG Düsseldorf v. 19.10.2011, 7 Sa 567/11, juris; LAG Baden-Württemberg v. 29.04.2009, 17 Sa 4/09, juris). Ein solcher Widerspruch liegt jedenfalls dann nicht vor, wenn dem Leiharbeitnehmer die Vergütung in Höhe der tarifvertraglich vorgesehenen Normalarbeitszeit von 151,67 Stunden im Monat garantiert ist (vgl. Thüsing/Pötters, Flexibilisierung der Arbeitszeit durch Zeitkonten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, BB 2012, 317 ff.). Diese Voraussetzung ist erfüllt. Unabhängig von 30

der Frage, wie das Arbeitsverhältnis konkret abgerechnet wurde, ist dem Arbeitnehmer entgegen der Ansicht des Klägers eine durchschnittliche monatliche Arbeitszeit von mindestens 151,67 Stunden zugesagt. Der Arbeitsvertrag nimmt ergänzend ausdrücklich § 2 des MTV in Bezug. Dort ist ausdrücklich in Abs. 1 S. 2 geregelt, dass innerhalb von 12 Kalendermonaten der Durchschnitt erreicht sein muss. Weiter ist in § 4.4 des MTV BZA-DGB geregelt, dass das Arbeitszeitkonto spätestens nach 12 Monaten auszugleichen ist. Hierauf wird ausdrücklich auch in § 6 Abs. 6 des Arbeitsvertrages Bezug genommen. Danach ist das Risiko für den Arbeitnehmer, in einzelnen Monaten weniger Entgelt zu erhalten als für 151,67 Stunden, überschaubar gering. Angesichts der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind deutliche Unterschreitungen nicht zu erwarten, da anderenfalls der innerhalb von 12 Monaten einzuhaltende Durchschnitt nicht zu erreichen wäre.

Darüber hinaus ergibt sich nach Auffassung der Kammer aus § 4.2 und § 4.3 des MTV, dass Minusstunden nicht nur in das Arbeitszeitkonto eingestellt werden "können", sondern dass hierzu eine Verpflichtung besteht. Denn nach § 4.3 des MTV sind Minusstunden definiert als die unter der individuellen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit liegenden Arbeitsstunden. Die individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit ist in § 2 Abs. 1 S. 1 des MTV BZA-DGB mit 151,67 Stunden definiert. Hierauf nimmt auch der Arbeitsvertrag Bezug. Dies bedeutet, dass bei fehlenden Einsätzen das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten ist und die Beklagte nicht berechtigt ist, stattdessen dem Kläger weniger Entgelt als für 151,67 Stunden zu zahlen und diesen darauf zu verweisen, dass sie dieses "Weniger" erst innerhalb des Ausgleichszeitraums von 12 Monaten ausgleichen wird. 31

Die vom Tarifvertrag sprachlich geringfügig abweichenden Formulierungen in § 6 Abs. 2 im Arbeitsvertrag sind nicht konstitutiv. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass die Beklagte von den Regelungen des Tarifvertrages, der mehrfach in Bezug genommen wird, abweichen wollte. 32

Entstehen also im Monat Minusstunden, so sind diese auf das Arbeitszeitkonto zu buchen mit der gleichzeitigen Folge, dass es bei der monatlichen Vergütung von 151,67 Stunden verbleibt, auch wenn weniger gearbeitet wurde. Entsprechend ist die Beklagte verfahren in den Monaten Oktober 2011 (hier wurden 21,97 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto verbucht, so dass bei gearbeiteten Normalstunden von 122,70 und einem Feiertagslohn mit 7 Stunden sich ein Betrag von genau 151,67 Stunden ergibt), und April 2012. 33

Lediglich im November 2011 sind nur 5 Stunden aus dem Arbeitszeitkonto abgebaut worden, obwohl dies mit 90,67 Normalstunden, 7 Stunden Feiertagslohn und 35 Stunden Urlaubslohn insgesamt nur 137,67 und damit 14 Stunden zu wenig ergibt. Aus dieser Handhabung folgt aber nicht, dass die zugrundeliegenden Vereinbarungen unwirksam sind. Auch im Mai 2011 hat die Beklagte 6,13 Stunden im Arbeitszeitkonto gebucht. Für Mai 2011 waren ab dem 18.5.2011 insgesamt 10 Arbeitstage zu berücksichtigen, so dass an sich eine Vergütung für insgesamt 70 Stunden zu erwarten gewesen wäre. Stattdessen wurden nur 61,28 Stunden bezahlt und zudem 6,13 Stunden im Arbeitszeitkonto gebucht. Es ergibt sich also ein Fehlbetrag von 14,85 Stunden. Für Juni 2011 wurden 26,36 Stunden in das Arbeitszeitkonto gebucht, obwohl sogar 157,03 Stunden (einschließlich Feiertag) gearbeitet wurden. Es hätte an sich also nur ein Guthaben von 5,36 Stunden bestanden, so dass 21 Stunden zu viel im Arbeitszeitkonto gebucht wurden. 34

In den übrigen Monaten, auch im Januar 2012, ergibt sich jedoch immer genau eine Verbuchung auf das Arbeitszeitkonto in der Weise, dass genau 151,67 Stunden tatsächlich vergütet wurden. 35

36

Etwaige Fehler in einzelnen Monaten führen deshalb nicht dazu, dass Zweifel an der verstetigten Vergütung bestehen. Von daher bedurfte es keiner Erwiderungsfrist für den Kläger hinsichtlich des Vortrages der Beklagten, die die 21 Stunden im Juni 2011 mit exakt drei Arbeitsunfähigkeitstagen ohne Entgeltfortzahlung und die 14 Stunden im November 2011 mit exakt zwei Fehltagen im November 2011 erklärt hat, sowie auch keiner Überprüfung, ob die Erklärung der Beklagten überzeugt. Selbst wenn in einzelnen Monaten fehlerhaft nicht das verstetigte Entgelt bezahlt wurde, führt dies nicht dazu, dass die zugrundeliegende Vereinbarung im Arbeits- und Tarifvertrag unwirksam wäre.

Demnach war die Beklagte berechtigt, das Arbeitszeitkonto im März und April 2012 auch während einsatzfreier Zeiten abzubauen. 37

b) 38

Die Gegenauffassung, nach der die arbeitsvertraglich vereinbarte Verrechnung von einsatzfreien Zeiten auf dem Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers für unzulässig gehalten wird (LAG Rheinland-Pfalz v. 24.04.2008, 10 Sa 19/08, juris), überzeugt nicht. Wäre diese Ansicht zutreffend, so führte dies bei Leiharbeitnehmern dazu, dass ein etwaiger erforderlicher Zeitausgleich, der aufgrund eines Einsatzes bei einem Kunden, bei dem ein höherer Stundenumfang gilt als im Tarifvertrag für Leiharbeiter vereinbart ist, nie stattfinden könnte. Denn der Entleiher würde keine Person zu dem Zweck ausleihen, dass diese nicht arbeitet, um den Zeitausgleich zu nehmen (vgl. Thüsing/Pötters, aaO). Demnach besteht letztlich nur die Möglichkeit, auch bei Leiharbeitnehmern das Führen eines Zeitkontos für möglich zu halten. Einzige Alternative wäre, dass Leiharbeitnehmer nur bei Kunden eingesetzt werden könnten, bei denen die gleiche Arbeitszeit gilt wie mit dem Leiharbeitnehmer vereinbart. Dies erscheint wenig praktikabel. Es kommt hinzu, dass - jedenfalls bei Einhaltung der im Tarifvertrag vereinbarten monatlichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden - nicht zu erkennen ist, dass Leiharbeitnehmer im Vergleich zu Stammarbeitnehmern schlechter gestellt werden. Auch im sog. "Normalarbeitsverhältnis" wird es häufig praktiziert und auch von großen Teilen der Arbeitnehmerschaft für sinnvoll gehalten, dass maßvolle tägliche Überschreitungen der Normalarbeitszeit zu zusätzlichen freien Tagen im Wege des Zeitausgleichs führen. 39

Auch der Wortlaut des AÜG steht der hier vertretenen Ansicht nicht entgegen. Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg darauf hin, dass § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG schon vom Wortlaut her nur das Abbedingen des Vergütungsanspruchs für Zeiten des Annahmeverzugs nach § 615 S. 1 BGB verbietet. Bei Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos im Sinne des MTV BZA-DGB entsteht aber an den Tagen, an denen dem Arbeitnehmer keine Arbeit zugewiesen wird, bereits kein Annahmeverzug (vgl. dazu im Einzelnen mit näherer Begründung auch LAG Düsseldorf v. 19.10.2011, 7 Sa 567/11, juris). 40

2. 41

Der Kläger kann von der Beklagten nicht die Bezahlung von weiteren 10 geleisteten Arbeitsstunden verlangen. Die Klage ist diesbezüglich zunächst weitgehend unschlüssig. 42

Der Kläger hat behauptet, er habe zwei Wochen à 35 Stunden geleistet. Dies sind 70 Stunden. Die Beklagte hat hiervon 60 Stunden berücksichtigt. Zur Substantiierung seines Vortrags hat der Kläger dann zwei Arbeitszeitnachweise eingereicht, aus denen sich aber insgesamt nur eine Arbeitszeit von 62,5 Stunden ergibt (31,5 Stunden vom 5.3.2012 bis 9.3.2012 und 31 Stunden vom 12.3.2012 bis 16.3.2012). Diese Differenz ist nicht näher erläutert worden. Mithin ist die Klage in Höhe von 7,5 Stunden (= 74,78 € brutto) unschlüssig. 43

44

Hinsichtlich der verbleibenden Differenz von 2,5 Stunden ist die Klage ebenfalls abzuweisen. Die Beklagte hat zuletzt die Richtigkeit der vom Kläger vorgelegten Stundenbelege nicht mehr bestritten. Deshalb ist davon auszugehen, dass der Kläger im März 2012 nicht nur 60 Stunden, sondern 62,5 Stunden tatsächlich gearbeitet hat. Gleichwohl besteht kein zusätzlicher Anspruch des Klägers.

Wie ausgeführt, hat der Kläger auch für März 2012 im Ergebnis jedenfalls Vergütung für 151,67 Stunden erhalten. Das Arbeitszeitkonto wäre, wenn der Kläger tatsächlich 2,5 Stunden länger gearbeitet hat, am Ende des Monats um 2,50 Stunden höher gewesen und hätte sich damit auf 4,23 Stunden belaufen. An der Bezahlung für März 2012 hätte sich nichts geändert, denn beim Abbau des Arbeitszeitkontos wären anstatt von 21,67 Stunden nur 19,17 Stunden anzusetzen gewesen. Im April 2012 hat die Beklagte dann aber ohnehin ohne Rücksicht auf das weit ins Minus gelaufene Arbeitszeitkonto die Vergütung für 151,67 Stunden geleistet. Mithin hat die Beklagte diese Stunden ebenfalls bezahlt. Auch im Mai 2012 hat die Beklagte trotz des negativen Arbeitszeitkontos Vergütung für 151,67 Stunden gezahlt. Auch hieran zeigt sich, dass die Beklagte konsequent die Handhabung beibehalten hat, das verstetigte Entgelt zu zahlen. 45

II. 46

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 ZPO. 47

Der Streitwert ist gem. § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO im Urteil festzusetzen. Er entspricht im Übrigen dem gem. § 63 Abs. 2 GKG für die Gerichtsgebühren festzusetzenden Streitwert. 48

Gem. § 64 Abs. 3a ArbGG ist durch Erwähnung im Urteilstenor klarzustellen, dass die Berufung für den Kläger nach § 64 Abs. 2 lit. a) ArbGG zugelassen wird. Der Rechtsstreit hat zum einen gem. § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG grundsätzliche Bedeutung, da die Frage, ob bei Zeitarbeitsunternehmen ein Zeitkonto wirksam vereinbart werden kann, von allgemeiner Relevanz ist, zum anderen betrifft er u. a. gem. § 64 Abs. 3 Nr. 2 b) ArbGG auch die Auslegung eines Tarifvertrages, dessen Geltungsbereich sich über den Bezirk des Arbeitsgerichts Duisburg hinaus erstreckt. 49

RECHTSMITTELBELEHRUNG 50

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben. 51

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich beim 52

Landesarbeitsgericht Düsseldorf 53

Ludwig-Erhard-Allee 21 54

40227 Düsseldorf 55

Fax: 0211-7770 2199 56

eingegangen sein. 57

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung. 58

59

Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:

1.Rechtsanwälte, 60

2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder, 61

3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. 62

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 63

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 64

-Hagen- 65

Justiz NRW
Rechtsprechungsdatenbank ONLINE