

Minusstunden dürfen nicht einfach verrechnet werden

Hat eine als Briefzustellerin tätige Frau auf ihrem Arbeitszeitkonto ein Guthaben, darf der Arbeitgeber dieses Guthaben nur dann mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm eine Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit dazu gibt. Das hat das BAG entschieden. Im konkreten Fall sah der Tarifvertrag vor, dass die Mitarbeiter innerhalb der Arbeitszeit Erholungszeiten erhalten, die in den Dienstplänen zu bezahlten Kurzpausen zusammengefasst sind. Außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit geleistete Überstunden und deren Ausgleich durch Freizeit werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten. Später trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, der die Erholungszeiten kürzte. Diese Kürzung konnte erst weitere drei Monate danach in neuen Dienstplänen umgesetzt werden. Aus diesem Grund strich der Arbeitgeber ein Zeitguthaben. Begründung: Die Frau habe in den drei Monaten die geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Das BAG stellte hier jedoch fest, dass weder der Tarifvertrag noch eine Betriebsvereinbarung das Recht hergaben, das Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die „sich aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben“.

Quelle: Wolfgang Büser

Arbeitszeitkonto; Kürzung von Zeitguthaben

Gericht: BAG

Datum: 21.03.2012

Aktenzeichen: 5 AZR 676/11

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2012, 17053

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

LAG Berlin-Brandenburg - 03.03.2011 - AZ: 5 Sa 2328/10

ArbG Neuruppin - 14.09.2010 - AZ: 2 Ca 1259/09

Rechtsgrundlagen:

§ 611 Abs. 1 BGB

§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO

§ 22 Abs. 1 Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (MTV -DP AG)

§ 14 Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (ETV-DP AG)

Fundstellen:

BAGE 141, 88 - 95

ArbR 2012, 318

ArbRB 2012, 101 (Pressemitteilung)

ArbRB 2012, 233

AuA 2012, 305

AuA 2013, 54
AuR 2012, 183
AuR 2012, 367
AUR 2012, 183
AUR 2012, 367
b&b 2012, 3-4
BB 2012, 1728
BB 2012, 895 (Pressemitteilung)
DB 2012, 1992-1993
EBE/BAG 2012, 122-124
EzA-SD 7/2012, 12 (Pressemitteilung)
EzA-SD 13/2012, 6
FA 2012, 151-152 (Pressemitteilung)
FA 2012, 244
LGP 2012, 131
MDR 2012, 7
NJ 2012, 8-9
NJ 2012, 385-386
NJW 2012, 10
NJW-Spezial 2012, 436
NWB 2012, 1138
NWB direkt 2012, 327
NZA 2012, 8
NZA 2012, 870-873
NZA-RR 2012, 5
PERSONALmagazin 2012, 62
PersR 2012, 280
schnellbrief 2012, 8
sis 2012, 411

StuB 2012, 456

V&S 2012, 12

ZAP 2012, 787

ZAP EN-Nr. 446/2012

ZIP 2012, 6

ZMV 2012, 226

ZTR 2012, 215

BAG, 21.03.2012 - 5 AZR 676/11

Amtlicher Leitsatz:

Der Arbeitgeber darf das auf einem Arbeitszeitkonto ausgewiesene Zeitguthaben des Arbeitnehmers nur mit Minusstunden verrechnen, wenn ihm die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) die Möglichkeit dazu eröffnet.

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Pollert für Recht erkannt:

Tenor:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 3. März 2011 - 5 Sa 2328/10 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten, in ein Arbeitszeitkonto eingestellte Stunden zu streichen.
- 2 Die Klägerin ist bei der Beklagten in deren Betrieb "Niederlassung B" als Zustellerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund vertraglicher Vereinbarung die für das Unternehmen der Beklagten jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung.
- 3 Zur Arbeitszeit bestimmt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (im Folgenden: MTV-DP AG) vom 18. Juni 2003 ua.:

"§ 22 Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Ruhepausen 38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer gilt die im Arbeitsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit ist innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen.

...

(3) Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen.

..."

- 4 Innerhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten die Arbeitnehmer nach der Anlage 2a zum MTV-DP AG ua. eine Erholungszeit, die zu Kurzpausen zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen ist. Bis zum 31. März 2008 betrug nach dem Tarifvertrag Nr. 111 die Erholungszeit pro Arbeitsstunde 3,50 Minuten, von denen mindestens 3,14 Minuten je Stunde Arbeitszeit zu Kurzpausen zusammenzufassen waren. Mit Wirkung ab 1. April 2008 wurde durch den Tarifvertrag Nr. 142a die Erholungszeit auf 2,25 Minuten pro Arbeitsstunde verkürzt, von denen mindestens 2,03 Minuten je Stunde Arbeitszeit zu Kurzpausen zusammenzufassen sind.
- 5 Zur Überzeitarbeit heißt es in dem mit Wirkung vom 1. September 2003 in Kraft getretenen Entgelttarifvertrag für Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (im Folgenden: ETV-DP AG):

"§ 14

Überzeitarbeit

(1) Arbeitsstunden, die auf Anordnung, Anforderung oder mit Billigung des Dienstvorgesetzten bzw. des von ihm hierfür Beauftragten über die tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind Überstunden. Sie dürfen nur angeordnet bzw. geleistet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

...

(4) Überstunden werden durch Freizeit ausgeglichen. Für jede Überstunde wird ein Überstundenzuschlag gemäß Abs. 5 UAbs. 2 gewährt. Er wird ebenfalls in Freizeit ausgeglichen. Der Freizeitausgleich für Überstunden und Überstundenzuschläge muss innerhalb von zwölf Monaten nach dem Entstehen erfolgen. Ist dies bis zum Ende des zwölften Kalendermonats nach dem Monat, in dem die Überstunden entstanden sind, nicht möglich, werden mit der Entgeltabrechnung für den darauffolgenden Kalendermonat das jeweilige Stundenentgelt der für den Arbeitnehmer maßgebenden Entgeltgruppe und der Überstundenzuschlag gezahlt.

Beim Freizeitausgleich sind die betrieblichen Erfordernisse und die Interessen des einzelnen Arbeitnehmers gleichgewichtig zu berücksichtigen.

..."

- 6 Im Betrieb "Niederlassung B" ist ein Betriebsrat gebildet. Die Arbeitszeit in der Zustellung ist in der Betriebsvereinbarung Nr. 11 geregelt, die den Arbeitnehmern die Wahl zwischen zwei Arbeitszeitmodellen lässt. Zu dem von der Klägerin gewählten "Arbeitszeitmodell B" heißt es in der Betriebsvereinbarung:

"§ 12 Arbeitszeitregelungen

1. Für Beschäftigte, die innerhalb des Modells B arbeiten, gilt die dienstplanmäßige Arbeitszeit als erbracht.

§ 13 Überzeitarbeit

1. Überzeitarbeit entsteht

- anlässlich von Wochenfeiertagen entsprechend der Berechnungsregelung lt. ETV Arb § 14 Absatz 7

- bei Arbeitsleistungen in besonderer Schicht

- bei Dienstplanwechsel und Dienstplanänderung

- bei Übertragungen von Zustellabschnitten in Höhe des zeitlichen Anteils der zu übernehmenden Zustellabschnitte

- bei Warten vor Ablagekästen und Havarien in Höhe der aus diesem Anlass verbrauchten Arbeitszeit.

2. Überzeitarbeit aus überprüfungsbedürftiger Bemessung wird - auch rückwirkend - anerkannt."

7 Zur Überzeitarbeit bestimmt die Betriebsvereinbarung Nr. 1 vom 12. Juli 1996 ua.:

"§ 2 Geltungsbereich

...

2. Überzeitarbeit im Sinne dieser Betriebsvereinbarung beinhaltet die Überstunden bei Arbeitern und Angestellten und die Mehrarbeit bei Beamten. Als Überzeitarbeit gelten alle Arbeitszeiten, die über die individuelle tägliche dienstplanmäßige Arbeitszeit hinausgehen. Hierzu zählt auch die ÜZA infolge der zusätzlichen Übernahme eines Teiles eines anderen Zustellbezirks (Übertragung) sowie die ÜZA infolge von Wartezeit aus Störungen des Regelablaufes (z.B. durch verspäteten Verteilschluss oder nicht zeitgerechte Bedienung von Ablagestellen) und ÜZA infolge des unmittelbaren Wechsels in einen anderen Dienstplan (...).

...

§ 4 Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

...

4. Um dem einzelnen Beschäftigten die notwendige Kontrolle über seine Freizeitanprüche aus ÜZA zu ermöglichen, stellt der Arbeitgeber sicher, daß der Beschäftigte sich jederzeit über die Höhe seiner noch auszugleichenden Freizeitanprüche aus Überzeitarbeit informieren kann.

...

§ 6 Freizeitausgleich für geleistete Überzeitarbeit

1. Auch unvorhersehbare Überzeitarbeit ist entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen in Freizeit auszugleichen. Der Ausgleich soll zeitnah innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Dieser Zeitraum soll dazu beitragen, den geleisteten Freizeitausgleich gegenüber der Bezahlung in den Vordergrund zu stellen und auch zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen zu können. Dabei gehen die Betriebsparteien von der Erwartung aus, daß der Freizeitausgleich innerhalb der tarifvertraglichen Frist gewährt wird und hinsichtlich der zeitlichen Lage die Wünsche der Arbeitnehmer im Rahmen des Möglichen berücksichtigt werden.

..."

- 8 Die Klägerin arbeitete bis zum 30. Juni 2008 nach Dienstplänen, denen (noch) die Erholungszeit nach dem TV Nr. 111 zugrunde lag. Die Umsetzung der Kürzung der Erholungszeit nach dem TV Nr. 142a in die Dienstpläne erfolgte erst mit Wirkung ab dem 1. Juli 2008.
- 9 Am 6. November 2008 kürzte die Beklagte das Überzeitarbeitskonto (im Folgenden: ÜZA-Konto) der Klägerin um die dort eingestellten 7,20 Stunden und gab dazu unter der Rubrik "Zeitumbuchungsart" als Grund an: "0073 Verfall ÜZA". Der außergerichtlichen Aufforderung der Klägerin, die Kürzung ihres Zeitguthabens rückgängig zu machen, kam die Beklagte nicht nach.
- 10 Mit ihrer am 21. September 2009 eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte sei zur Kürzung des Guthabens auf dem ÜZA-Konto nicht berechtigt (gewesen). Sie habe im streitgegenständlichen Zeitraum nach ihr vorgegebenen Dienstplänen gearbeitet und damit die geschuldete Arbeitszeit erbracht. Wenn die Beklagte ihr zu lange bezahlte Pausen gewährte, könne das allenfalls einen (Rück-)Zahlungsanspruch begründen. Zudem verstoße das Vorgehen der Beklagten gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil sie Kürzungen nur bei den Beschäftigten vorgenommen habe, deren ÜZA-Konto ein Guthaben aufwies.
- 11 Die Klägerin hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin eine Zeitgutschrift iHv. 7,20 Stunden vorzunehmen.
- 12 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, zur Kürzung des Guthabens auf dem ÜZA-Konto der Klägerin berechtigt (gewesen) zu sein. Nach der (rückwirkenden) Kürzung der Erholungszeit pro Arbeitsstunde durch den Tarifvertrag Nr. 142a habe die Klägerin die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Es sei eine Arbeitszeitschuld entstanden, die sie gegen das Arbeitszeitguthaben habe aufrechnen dürfen. Gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie schon deshalb nicht verstoßen, weil es an einer verteilenden Entscheidung fehle. Zudem sei es ein sachlicher Grund, Beschäftigte, deren ÜZA-Konto kein Guthaben aufwies, nicht ins Minus zu bringen.
- 13 Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Entscheidungsgründe

- 14 Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen.
- 15 I. Die Klage ist mit der gebotenen Auslegung des Leistungsantrags zulässig.
- 16 1. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden "gutzuschreiben", sei hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können. Gleichermaßen könne der Arbeitnehmer die Korrektur eines oder mehrerer auf seinem Arbeitszeitkonto ausgewiesener Salden beantragen (BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11 mwN, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3 ; 17. November 2011 - 5 AZR 681/09 - ; BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 27, NZA 2012, 281). Allerdings ist dafür eine Konkretisierung des Leistungsbegehrens erforderlich, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll.
- 17 2. Dieses für Klagen auf Gutschrift bislang nicht in das Arbeitszeitkonto aufgenommener Stunden entwickelte Bestimmtheiterfordernis kann nicht unbesehen auf einen Antrag übertragen werden,

bei dem die begehrte Zeitgutschrift lediglich der Rückgängigmachung der Streichung eines Zeitguthabens dient. Wird in einem solchen Fall dem Antrag auf Gutschrift stattgegeben, weiß der Arbeitgeber, was er zu tun hat, nämlich die von ihm auf einem bestimmten Arbeitszeitkonto vorgenommene Kürzung ungeschehen zu machen.

- 18** Auf welchem Arbeitszeitkonto die Gutschrift erfolgen soll, kommt im Wortlaut des Antrags nicht zum Ausdruck, kann aber durch Auslegung ermittelt werden. Es steht zwischen den Parteien außer Streit, dass die Beklagte das ÜZA-Konto der Klägerin gekürzt hat und die begehrte Gutschrift auf eben diesem erfolgen soll.
- 19** II. Die Klage ist begründet. Die Beklagte war und ist nicht berechtigt, das streitgegenständliche Zeitguthaben zu streichen. Infolge dessen ist sie verpflichtet, diese Stunden dem ÜZA-Konto der Klägerin wieder zuzuführen, also "gutzuschreiben".
- 20** 1. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands (zB § 616 Satz 1 BGB , § 2 Abs. 1 , § 3 Abs. 1 EntgeltFG , § 1 BUrlG , § 37 Abs. 2 BetrVG) nicht erbringen musste. Wegen dieser Dokumentationsfunktion darf der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und dort eingestellte Stunden streichen. Neben der materiellrechtlichen Rechtfertigung muss die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) dem Arbeitgeber überhaupt die Möglichkeit eröffnen, in das Arbeitszeitkonto eingestellte und damit grundsätzlich streitlos gestellte (vgl. dazu BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19, BAGE 135, 197) Arbeitsstunden wieder zu streichen.
- 21** 2. Daran fehlt es im Streitfall. Die dem ÜZA-Konto zugrunde liegenden Vereinbarungen erlauben es der Beklagten nicht, dieses Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die sich - möglicherweise - aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben.
- 22** a) Das ÜZA-Konto ist ein spezielles Arbeitszeitkonto, das nur die aus Überzeitarbeit erworbenen "Gutstunden", die grundsätzlich in Freizeit auszugleichen sind, erfasst und dokumentiert. Weder § 14 ETV-DP AG, der die Überzeitarbeit materiellrechtlich regelt, noch die Betriebsvereinbarungen Nr. 1 und Nr. 11 sehen die Möglichkeit vor, in dem ÜZA-Konto Minusstunden aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglich tatsächlich zu arbeitenden Zeit durch den bzw. im Dienstplan zu verrechnen.
- 23** b) Ebenso wenig kann aus § 22 Abs. 1 MTV-DP AG eine entsprechende Befugnis der Beklagten hergeleitet werden. Abgesehen davon, dass die Tarifnorm nur die tarifliche Arbeitszeit regelt, jedoch keine Vorschriften zur Führung des ÜZA-Kontos enthält, bestimmt § 22 Abs. 1 Satz 3 MTV-DP AG, dass eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit nach Satz 1 und Satz 2 innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen ist. Die Kürzung bzw. Streichung eines Guthabens auf dem ÜZA-Konto, das gerade durch Arbeit außerhalb der dienstplanmäßigen Arbeitszeit erworben wurde, ist keine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine solche muss, wie sich zumindest aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt, in die Zukunft gerichtet sein und erfolgt durch die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bei der der Betriebsrat nach § 22 Abs. 3 MTV-DP AG iVm. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat.
- 24** Zudem hat die (rückwirkende) Kürzung der Erholungszeit durch den TV Nr. 142a nicht zu einer abweichenden Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit iSd. § 22 Abs. 1 Satz 3 MTV-DP AG geführt. Die nach dem 1. April 2008 geltenden Dienstpläne haben wie zuvor eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt verteilt und dabei lediglich die tatsächlich zu arbeitende Zeit insoweit nicht ausgeschöpft, als die Arbeitszeit einen zu hohen Anteil als Erholungszeit bezahlter Pausen enthielt. Überdies gilt für Zusteller, die wie die Klägerin im Arbeitszeitmodell B arbeiten, die dienstplanmäßige Arbeitszeit nach § 12 Ziff. 1

Betriebsvereinbarung Nr. 11 als erbracht, unabhängig davon, wie lange sie für die von ihnen zu erledigende Zustelltätigkeit tatsächlich brauchen. Die tarifvertraglich zu arbeitende Zeit ist für diese Beschäftigten daher ohne Belang, wobei der Senat nicht zu entscheiden braucht, ob die Betriebsvereinbarung Nr. 11 insoweit tarifwidrig ist.

- 25** 3. Kürzt oder streicht der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift der auf dem Arbeitszeitkonto gestrichenen Stunden. Dieser Anspruch ist jeder Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos immanent.
- 26** a) Das Bundesarbeitsgericht hat bislang einen Anspruch des Arbeitnehmers auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos bejaht bzw. in Betracht gezogen, wenn das Arbeitszeitkonto nach der zugrunde liegenden Abrede der Vertragsparteien den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt (vgl. BAG 19. März 2008 - 5 AZR 328/07 - Rn. 10 mwN, AP BGB § 611 Feiertagsvergütung Nr. 1; 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 16, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3 ; 17. November 2011 - 5 AZR 681/09 -). Doch muss ein Arbeitszeitkonto nicht stets einen Vergütungsanspruch verbindlich bestimmen, es kann auch - wie hier - für die Höhe eines Anspruchs auf Freizeitausgleich oder die Höhe eines Vorschusses maßgebend sein.
- 27** b) Unabhängig davon, ob ein Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch oder sonstige Ansprüche maßgeblich bestimmt, kann der Arbeitnehmer stets verlangen, dass der Arbeitgeber, der aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ein Arbeitszeitkonto für den Arbeitnehmer unterhält, dieses den vereinbarten Vorgaben entsprechend führt. Andernfalls vermag das Arbeitszeitkonto seinen Zweck, den zeitlichen Umfang der vom Arbeitnehmer erbrachten Hauptleistungspflicht zu dokumentieren, nicht zu erfüllen. Greift der Arbeitgeber zu Unrecht in den Saldo eines Arbeitszeitkontos ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederherstellung des Status quo ante und damit auf (Wieder-)Gutschrift der aus dem Saldo seines Arbeitszeitkontos gestrichenen Stunden.
- 28** III. Die Kosten der Revision hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Beklagte zu tragen.

Müller-Glöge
Laux
Biebl
Zoller
Pollert

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren Parallelsachen

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.