

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Begriff
3. Beschäftigung
4. Inhalt
5. Praktische Umsetzung
6. Auflösung des Arbeitszeitkontos
7. Arbeitszeitkonten und das "Flexi-II-Gesetz"
8. Rechtsprechungs-ABC
 - 8.1 Abbau eines Arbeitszeitkontos
 - 8.2 Antrag auf Gutschrift
 - 8.3 Arbeitszeiterfassung
 - 8.4 Ausschlussfrist
 - 8.5 Ausschlussfrist - Verjährung
 - 8.6 Betriebsräte
 - 8.7 Betriebsvereinbarung - 1
 - 8.8 Betriebsvereinbarung - 2
 - 8.9 Buchung = Anerkenntnis?
 - 8.10 Darlegungs- und Beweislast
 - 8.11 Dokumentationsfunktion
 - 8.12 Entgeltfortzahlung
 - 8.13 Feiertage - 1
 - 8.14 Feiertage - 2
 - 8.15 Feiertage - 3
 - 8.16 Feststellungsklage
 - 8.17 Freigestelltes Betriebsratsmitglied
 - 8.18 Gutschrift- 1
 - 8.19 Gutschrift - 2
 - 8.20 Gutschrift - 3
 - 8.21 Gutschrift von Dienstreisezeiten
 - 8.22 Inhalt eines Arbeitszeitkontos
 - 8.23 Insolvenzgeld
 - 8.24 Insolvenzschutz
 - 8.25 Klageantrag
 - 8.26 Konkludente Abrede
 - 8.27 Kontoführung
 - 8.28 Kürzung von Zeitguthaben - 1
 - 8.29 Kürzung von Zeitguthaben - 2
 - 8.30 Lehrer
 - 8.31 Leiharbeit - 1
 - 8.32 Leiharbeit - 2
 - 8.33 Mehrarbeitszuschläge
 - 8.34 Minusstunden - 1
 - 8.35 Minusstunden - 2

- 8.36 Mitbestimmung
- 8.37 Nachträgliche Gutschrift
- 8.38 Öffentlicher Dienst
- 8.39 Rufbereitschaft
- 8.40 Schichtplan
- 8.41 Tarifliche Regelung
- 8.42 Tarifliches Beschäftigungsverbot
- 8.43 Unwirksame Regelung
- 8.44 Urlaub
- 8.45 Urlaubsgutschrift
- 8.46 Verrechnung mit dienstfreien Zeiten
- 8.47 Vertragsgemäße Arbeitszeit
- 8.48 Vertrauensarbeitszeit
- 8.49 Vorschuss
- 8.50 Wertguthaben
- 8.51 Widerrufliche Freistellung
- 8.52 Zeitguthaben
- 8.53 Zeitgutschrift - 1
- 8.54 Zeitgutschrift - 2

Information

1. Allgemeines

Starre Regeln geben zwar Sicherheit, verhindern auf der anderen Seite aber auch oft **dynamische Entwicklungen**. Natürlich ist ein Job von morgens neun bis abends fünf bequem. Aber wer denkt dabei an die **Bedürfnisse des Arbeitgebers und seiner Kunden**? Oder anders herum: Warum soll sich ein Mitarbeiter seine Zeit nicht selbst einteilen dürfen? Für ihn ist seine **Zeitsouveränität** ein hohes Gut. Wichtig ist in erster Linie bloß, dass die Arbeit geschafft wird. Selbstverständlich gibt es auch Fälle, in denen jemand zu einer bestimmten Zeit einfach anwesend sein muss. Der Bedarf für eine gewisse **Flexibilität** ist aber auch hier nicht von der Hand zu weisen. Um sie praktikabel werden zu lassen, benutzt man ein so genanntes Arbeitszeitkonto.

2. Begriff

Arbeitszeitkonto ist kein Begriff aus dem ArbZG . Jeder weiß allerdings, wie sein **Sparkonto** funktioniert. Und genauso ist es auch beim Arbeitszeitkonto: Das Arbeitszeitkonto ist die körperliche oder elektronische Erfassung saldenmäßig aufbereiteter Arbeitszeiten mit dem Ziel, einen Ausgleich zu schaffen. In welchem Turnus die **Zeitsalden** erfasst und aufbereitet werden, ist eine Frage der betrieblichen Erfordernisse. Besondere Vorgaben können im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag enthalten sein. Die **Führung eines Arbeitszeitkontos** kann zudem auf betrieblicher Übung beruhen. Die Einführung per Änderungskündigung ist eher unwahrscheinlich (BAG, 18.12.1997 - 2 AZR 709/96). Schließlich kann mit einem Arbeitszeitkonto auch die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen oder tarifvertraglichen Vorgaben zur Arbeitszeit dokumentiert werden (z.B. Ausgleichszeiträume, Pausen, Ruhezeiten und Sonn- oder Feiertagsarbeit).

3. Beschäftigung

Beschäftigung ist die **nichtselbstständige Arbeit**, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, sagt § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV . Früher war im Sozialversicherungsrecht umstritten, was mit einem Arbeits- beziehungsweise Beschäftigungsverhältnis passiert, wenn ein Arbeitnehmer länger als einen Monat von der Arbeit **freigestellt** wird. Dazu gibt es mittlerweile in § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV eine praktikable Lösung: Eine **Beschäftigung**

besteht in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

- "1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und"
- "2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in den Arbeitsentgelt bezogen wurde".

Die vorstehende Regelung gilt entsprechend,

"wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen fällig ist".

Während der Zeit einer Freistellung besteht sogar dann noch eine Beschäftigung im Sinn des § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, **wegen** einer im Zeitpunkt der Vereinbarung **nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann (§ 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV).

4. Inhalt

Was kommt alles in ein Arbeitszeitkonto hinein? Dazu muss man sich zunächst einmal darüber im Klaren sein, welche **Funktion** dieses Konto hat und welche Zeiten es abdecken soll. Erfasst werden zunächst alle **Plus- und Minusstunden**, die in einem bestimmten **Zeitraum** anfallen. Ein Arbeitszeitkonto kann als

- Altersteilzeitkonto
- Gleitzeitkonto
- Jahresarbeitszeitkonto
- Lang- oder Lebensarbeitszeitkonto
- Mehrarbeitszeitkonto
- Monatsarbeitszeitkonto
- Saisonarbeitszeitkonto
- Vertrauensarbeitszeitkonto oder
- Wochenarbeitszeitkonto

geführt werden. Entscheidend sind die betrieblichen Anforderungen. Neben der saldenmäßigen **Erfassung aufgelaufener Plus- und Minusstunden** gehören natürlich die bestimmenden **Geld- und Freizeitfaktoren** ins Arbeitszeitkonto. Das sind beispielsweise die Mehrarbeitszuschläge für geleistete Überstunden.

Zeitgutschriften auf dem Arbeitszeitkonto sind lediglich **abstrakte Recheneinheiten**. Für sich allein betrachtet lassen sie keinen Aufschluss darüber zu, wie sie erarbeitet wurden. Soll ein Arbeitszeitkonto abgebaut werden, kommt es "nur noch auf die Höhe des Zeitguthabens in der maßgeblichen Recheneinheit an." Der **Auf- und Abbau** des Arbeitszeitkontos kann jeweils eigenen Regeln folgen (BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 296/09).

5. Praktische Umsetzung

Einführung und Ausgestaltung eines Arbeitszeitkontos sind letztlich **Sache des Arbeitgebers**. In Betrieben mit **Betriebsrat** bleibt allerdings § 87 Abs. 1 BetrVG zu beachten. Die Arbeitnehmervertretung darf mitbestimmen. **Tarifverträge** legen hier oft nur den äußeren Rahmen fest. Der Rest muss im Betrieb geregelt werden.

Beispiel:

Florian Flauers Gartencenter fällt in den Anwendungsbereich des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen (MTV Einzelhandel NW). In § 2 Abs. 1 Satz 1 MTV Einzelhandel NW wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf 37,5 Stunden festgelegt. § 2 Abs. 2 MTV Einzelhandel NW sagt: "Eine von Abs. 1 abweichende systematische Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Mehr- oder Minderarbeit an einem Werktag oder in einer Woche) ist zulässig, wenn innerhalb von 52 Wochen die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemäß Abs. 1 nicht überschritten wird."

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in Florian Flauers Gartencenter beträgt zunächst also "nur" 37,5 Stunden. Arbeiten seine Mitarbeiter an einzelnen Tagen länger, läuft Florian Gefahr, dafür Mehrarbeitszuschläge zahlen zu müssen. Nun weiß Florian, dass in bestimmten Zeiträumen des Jahres immer ein erheblicher Mitarbeiterbedarf ansteht. Das ist im Frühjahr, im Sommer und in den Wochen vor Weihnachten der Fall. Hier kann Florian eine 52-wöchige Gesamtarbeitszeit von 1.950 Stunden errechnen. Diese 1.950 Stunden darf er dann systematisch auf 52 Wochen verteilen. Dabei kann in einigen Wochen erheblich unter der 37,5-Grenze gearbeitet werden, in anderen dafür erheblich darüber. Wichtig ist bloß, dass Florian im 52-Wochen-Zeitraum die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden einhält. Um das zu gewährleisten, kann er ein Arbeitszeitkonto einrichten.

Es ist auch ganz wichtig, die notwendigen **Ausgleichszeiträume** festzulegen. Es bringt beiden Vertragsparteien überhaupt nichts, wenn Pakete von **Plus- oder Minusstunden** über längere Zeiträume vorgeschoben werden. Wird in diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis beendet, läuft der Arbeitgeber Gefahr, die vorhandenen Minusstunden nicht mehr realisiert zu bekommen. "In Arbeit" geht nicht mehr, weil das Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Und "in Geld" läuft unter Umständen ebenfalls nicht, weil der Mitarbeiter möglicherweise **Annahmeverzug** nach § 615 BGB geltend macht.

Der Arbeitnehmer hat einen **Anspruch** darauf, dass der Arbeitgeber sein Arbeitszeitkonto richtig und vollständig führt. Die **korrekte Führung** des Arbeitszeitkontos betrifft insbesondere

- die tatsächlich geleistete Arbeitszeit,
- die wegen Entgeltfortzahlungsansprüchen als geleistet geltende Arbeitszeit,
- eventuelle Zeitguthaben,
- Zeiten, in denen der Arbeitnehmer freigestellt war oder freizustellen ist, sowie
- den Saldo aus Plus- und Minusstunden.

Sind die Angaben im Arbeitszeitkonto fehlerhaft, kann der Arbeitnehmer ihre **Berichtigung** verlangen - er hat einen Korrekturanspruch (s. dazu BAG, 26.09.2018 - 7 AZR 829/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 774/10).

6. Auflösung des Arbeitszeitkontos

Der Arbeitnehmer hat bei einem Arbeitszeitkonto regelmäßig den Vorteil, dass seine **Vergütung** über den anzusetzenden Zeitraum hinweg gleich bleibt und **weiter gezahlt** wird. Er muss nur mal mehr und mal weniger für sein Geld arbeiten. So lange ein Arbeitsverhältnis läuft, wird es mit der Vergütung und dem Arbeitszeitkonto keine Probleme geben. Die **Salden** werden mit schöner Regelmäßigkeit **ausgeglichen**, das Arbeitszeitkonto wird zum vorgesehenen Termin "glatt gemacht".

Beispiel:

Petra Prallinsky arbeitet in der Großbäckerei Domino Stein GmbH & Co. KG. Spezialität der Domino Stein GmbH & Co. KG sind Weihnachtsartikel, angefangen bei "A" wie Apfeltaler, endend mit "Z" wie Zimtstern. Natürlich ist das ganze Jahr über etwas zu tun. In der zweiten Jahreshälfte laufen die Maschinen jedoch auf Hochtouren. Es fallen eine Menge Plusstunden an. Und diese Plusstunden werden mit Beginn des folgenden Jahres wieder in Freizeit abgefeiert.

Probleme gibt es, wenn der **Ausgleich** des Arbeitszeitkontos nicht mehr so ohne Weiteres möglich ist. Das kann zum Beispiel passieren, wenn ein **Arbeitsverhältnis gekündigt** wird und der Abbau von Minusstunden deswegen aus rein tatsächlichen Gründen scheitert.

Beispiel:

Moni Marczipansky ist eine Kollegin von Petra. Ihr geht der "ganze Stress vor Weihnachten" irgendwie auf die Nerven. Sie kündigt Anfang Oktober zu Ende November. Per 30.11. sind 60 Plusstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto. Moni kann sie nicht mehr im Folgejahr "abfeiern".

Ein anderer Fall: Ina Ingwersen lässt sich Anfang März von Petra überreden, es auch mal in der Bäckerei zu versuchen. Die Sommermonate sind recht anspruchslos. Ina sammelt auf ihrem Arbeitszeitkonto 75 Minusstunden an. Rechtzeitig vor dem Weihnachtsgeschäft kündigt sie. Natürlich hat die Domino Stein GmbH & Co. KG Ina während der ganzen Beschäftigungsdauer das volle Gehalt gezahlt. Was passiert jetzt mit den Minusstunden?

Die beiden Fälle sind im Gesetz nicht ausdrücklich geregelt. Ein Ergebnis wird man über die Rechtsinstitute "**Annahmeverzug**" und "**Ungerechtfertigte Bereicherung**" erreichen. Das heißt in den meisten Fällen wird der Arbeitnehmer seine **Plusstunden** mit dem Ausscheiden bezahlt bekommen, seine **Minusstunden** werden dagegen wegen Annahmeverzuges neutralisiert. Der Arbeitgeber hätte sie ja abrufen können.

Praxistipp:

Will man Ärger von vornherein vermeiden, ist es sinnvoll, den Ausgleich des Arbeitszeitkontos vertraglich zu vereinbaren. Dazu empfiehlt sich folgende Klausel im Arbeitsvertrag: *"Ist für den/die Arbeitnehmer/in ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, so ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der positive Saldo auszuführen. Besteht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein negativer Saldo, gilt das dafür bereits gezahlte Arbeitsentgelt als Lohn-/Gehaltsvorschuss und wird mit fälligem Verdienst ab Bekanntwerden des Ausscheidens aufgerechnet. Der/Die Arbeitnehmer/in verzichtet mit seiner/ihrer Unterschrift unter diesen Vertrag auf die Einreden des Verfalls, der Verjährung und der Entreicherung."*

Die rechtlichen und tatsächlichen **Schwierigkeiten**, die beim Abschluss eines Arbeitszeitkontos auftreten können, sollten Arbeitgeber zur **Vorsicht** mahnen. Die eigene Vorleistung geht oft unwiederbringlich verloren. Sie sollten daher im eigenen Interesse dafür sorgen, dass die **Ausgleichszeiträume möglichst kurz** gefasst sind und nicht über Monate hinweg eine stetig anwachsende Zahl von Minus- oder Plusstunden angehäuft wird.

Der **Freistellungsanspruch** des Arbeitnehmers aus dem Arbeitszeitkonto erfolgt durch seine Freistellung von der Pflicht, für seinen Arbeitgeber Arbeitsleistungen zu erbringen. Die Umsetzung wird so vorgenommen, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter zum **Abbau des vorhandenen Freizeitguthabens** an Tagen, die die Betriebs- oder Vertragspartner vereinbart haben, von seiner Verpflichtung, Arbeit zu leisten, befreit. Der Freizeitausgleich erfolgt somit durch eine **Reduzierung der Sollarbeitszeit**. Bei dem Freizeitausgleich oder auch nur einer Verringerung von Sollstunden fließt dem Arbeitnehmer

- der **Gegenwert** des erworbenen Zeitguthabens
- nicht durch eine Abgeltung in Geld,
- sondern durch **Fortzahlung der Vergütung** während des Freistellungszeitraums
- ohne Arbeitspflicht

zu (BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 341/08). Erfolgt die **Bezahlung** eines Arbeitnehmers **mit einem verstetigten Arbeitsentgelt** bei gleichzeitigem Auf- und/oder Abbau eines Jahresarbeitszeitkontos im Fall von Minder- und/oder Mehrarbeit, hat die Verringerung einer als **Minusstunden** ausgewiesenen Schuld in Höhe des erworbenen Freizeitausgleichsvolumens zur Folge, dass der Mitarbeiter diese Stunden nicht mehr tatsächlich leisten muss (BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 341/08).

Der Arbeitgeber darf **dokumentierte Stunden** und Salden **nicht einseitig neutralisieren**. "Neben der materiell-rechtlichen 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 (...) Arbeitsstunden wieder zu streichen" (BAG, 23.09.2020 – 5 AZR 367/19 – mit Hinweis auf BAG, 28.07.2010 – 5 AZR 521/01 u. BAG, 21.03.2012 - 5 AZR 670/11).

7. Arbeitszeitkonten und das "Flexi-II-Gesetz"

Der Gesetzgeber hat am 13.11.2008 das "Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze", das so genannte

Flexi-II-Gesetz, verabschiedet.

Klassische Arbeitszeitkonten, wie sie in diesem Stichwort angesprochen werden, werden von der Gesetzesnovelle jedoch kaum berührt. Die Bezeichnung "Flexi-II-Gesetz" ist daher auf den ersten Blick etwas **irreführend**, geht es darin doch mehr um die **Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit** vor dem Hintergrund veränderter Renteneintrittsalter und den arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, für unterschiedliche Zwecke längere Auszeiten in Anspruch zu nehmen. Die Neuregelung konzentriert sich insoweit schwerpunktmäßig auf die §§ 7 ff. SGB IV .

Steuer- und sozialversicherungsrechtlich begünstigt sind nach § 7b Nr. 1 bis Nr. 5 SGB IV Wertguthabenvereinbarungen, wenn

- der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt (Nr. 1),
- diese Vereinbarung **nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit** oder den **Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen** verfolgt (Nr. 2),
- Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen (Nr. 3),
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Nr. 4) und
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (Nr. 5).

Die **gesetzliche Geringfügigkeitsgrenze** lag bis zum 30.09.2022 bei starren 450 EUR. Das ist **seit dem 01.10.2022** Geschichte. Die maßgebliche Geringfügigkeitsgrenze ist nun **flexibel** ausgestaltet und bezieht jeweils die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ein (s. dazu § 8 Abs. 1a SGB IV).

§ 7b Nr. 2 SGB IV nimmt die üblichen betrieblichen Arbeitszeitkonten, mit denen beispielsweise auf **unterschiedliche Arbeitsanfälle** reagiert wird, ausdrücklich von den neuen Regelungen in den §§ 7 ff. SGB IV aus. **Wertguthabenvereinbarungen** im Sinn des § 7b SGB IV werden insbesondere für folgende **Zwecke** geschlossen:

- **Altersteilzeit** nach dem AltTZG ,
- Arbeitszeitverringerung nach § 8 TzBfG ,
- Freistellungen nach § 3 PflegeZG und
- **Kindererziehung** nach § 15 BEEG (s. dazu § 7c SGB IV).

Die **Zwecke** sind zwar für Parteivereinbarungen **offen**. Die gesetzliche Regelung macht aber auch hier deutlich, dass es **nicht** um die **Zwecke der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung** und die klassische Form der Arbeitszeitkonten geht (mehr dazu im Stichwort Arbeitszeit - Flexi-II-Gesetz).

8. Rechtsprechungs-ABC

Gesetzliche, kollektive oder **individuelle Arbeitszeit-Bestimmungen** können nicht alles regeln. Dort, wo eindeutige Vorgaben fehlen, orientiert man sich an der **Rechtsprechung der Arbeitsgerichte**. Nachfolgend werden in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet **einige der wichtigsten Entscheidungen** der letzten Jahre vorgestellt:

8.1 Abbau eines Arbeitszeitkontos

Sieht die betriebliche Arbeitszeitkonto-Regelung vor, dass Plusstunden **in Form von Freizeit** auszugleichen sind, bedeutet Freizeit im arbeitsrechtlichen Sinn das Gegenteil von Arbeitszeit. Freizeitenausgleich mein dann, dass der Arbeitnehmer statt Arbeit zu leisten **vom Arbeitgeber bezahlte Freizeit** bekommt (s. dazu BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 296/09). Der Ausgleich in Freizeit erfolgt in diesem Fall durch eine **Reduzierung der Sollarbeitszeit** (s. dazu BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 341/08). "Der Abbau eines Arbeitszeitkontos durch Freizeitenausgleich vollzieht sich deshalb - soweit durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist - dergestalt, dass errechnet wird, wie viel 'freier Zeit' die auf dem Arbeitszeitkonto

angesammelten Stunden entsprechen. Diese ist aufgrund der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit zu ermitteln" (BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17 - mit Hinweis auf BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 296/09).

8.2 Antrag auf Gutschrift

Mit einem Antrag auf nachträgliche Gutschrift von Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitkonto zeigt der klagende Arbeitnehmer, dass es ihm damit "um die **Korrektur des aktuellen Saldos** durch Gutschrift der im Antrag bezeichneten Arbeitsstunden" geht (s. dazu BAG, 10.11.2010 - 5 AZR 766/09). Dabei ist der Antrag, dem Arbeitszeitkonto Stunden "gutzuschreiben", hinreichend bestimmt, "wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden, und das **Leistungsbegehren konkretisiert**, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll" (s. dazu u.a. BAG, 15.05.2019 - 7 AZR 397/17). Der klagende Mitarbeiter verlangt mit seinem Antrag, die zwischen ihm und seinem Arbeitgeber streitigen "Zeiten als Zeitgutschrift in das fortlaufend geführte Zeitkonto einzustellen. Der Antrag ist **zukunftsbezogen**, so dass die begehrte Gutschrift noch erfolgen kann" (BAG, 18.03.2020 – 5 AZR 36/19 – mit Hinweis auf BAG, 12.12.2018 - 5 AZR 124/18).

8.3 Arbeitszeiterfassung

"Die Art. 3 , 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte **Aspekte der Arbeitszeitgestaltung** sind im Licht von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1 , Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur **Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** der Arbeitnehmer bei der Arbeit dahin auszulegen, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein **System einzurichten**, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann" (EuGH, 14.05.2019 - C-55/18 - Leitsatz - Spanien).

8.4 Ausschlussfrist

Ein Arbeitszeitkonto drückt aus, in welchem **Umfang** ein Mitarbeiter gearbeitet hat und wegen seiner Arbeit Entgelt verlangen kann oder in welchem Umfang er für das bereits gezahlte Entgelt noch arbeiten muss. Wer Vergütungsansprüche gegen seinen Arbeitgeber hat, muss sie in der Regel innerhalb gewisser Ausschlussfristen geltend machen. Aus dem **Zweck** von Ausschlussfristen - Prüfung des Anspruchs durch den Gläubiger - folgt allerdings: *"Eine einmal in einer schriftlichen Lohnabrechnung des Arbeitgebers ausgewiesene Lohnforderung ist streitlos gestellt und muss nicht noch einmal schriftlich geltend gemacht werden"* (BAG, 28.07.2010 - 5 AZR 521/09).

8.5 Ausschlussfrist - Verjährung

Die Verjährungsfrist für einen Anspruch auf Zeitgutschrift beträgt nach § 195 BGB drei Jahre. Die Frist beginnt gemäß § 199 Abs. 1 BGB mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Gilt eine **einstufige Ausschlussfrist**, genügt es, wenn der Arbeitnehmer seinen Anspruch innerhalb dieser Ausschlussfrist in der darin vorgegebenen Form geltend macht. Danach läuft die Verjährung, deren Lauf dann nach den allgemeinen BGB-Regeln auch wieder gehemmt sein kann. Erhebt der Arbeitnehmer rechtzeitig vor **Ablauf der Verjährungsfrist** eine Klage auf Gutschrift eines Zeitguthabens, wird die Verjährung dadurch nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB gehemmt. Zur Wahrung der einstufigen Ausschlussfrist genügt die **rechtzeitige Erhebung der Klage** vor Ablauf der Ausschlussfrist (BAG, 15.07.2021 – 6 AZR 207/20 – mit Hinweis auf §§ 253 Abs. 1 , 167 ZPO).

8.6 Betriebsräte

Der verkürzte Fall: Im Betrieb von Arbeitgeber A gab es eine Betriebsvereinbarung für Mitarbeiter im Arbeitszeitsystem. Diese Betriebsvereinbarung sah eine **konkrete Erfassung der Arbeitszeiten** vor. Dazu gab es mit *"Kommt"* und *"Geht"* erfasste **Zeitpunkte**. In A's Betriebsrat gab es mehrere **freigestellte Mitglieder**. Ihnen hatte A mitgeteilt, dass er für die Zeit ihrer Freistellung auf die Zeiterfassung nach der Betriebsvereinbarung verzichte. Das wollte der Betriebsrat anders - seine freigestellten Mitglieder sollten im Zeiterfassungssystem bleiben. Das BAG hat den Standpunkt des Betriebsrats bestätigt: Bei freigestellten

Betriebsratsmitgliedern besteht statt der Pflicht zur Arbeitsleistung die Verpflichtung, während ihrer arbeitsvertraglichen Arbeitszeit im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem er angehört, anwesend zu sein und sich dort für **anfallende Betriebsratsarbeit** bereitzuhalten. *"Das ist gesetzliche Rechtsfolge der Freistellung [es folgt ein Hinweis auf BAG, 28.08.1991 - 7 ABR 46/90] . Soweit ein Betriebsratsmitglied nicht in diesem Sinne im Umfange seiner Arbeitszeit Betriebsratsstätigkeit erbringt, kann dies zu Abzügen vom Arbeitsentgelt führen, weil die Freistellung nicht für Betriebsratsstätigkeit genutzt wurde und deshalb der Anspruch auf Leistung von Arbeitsentgelt ohne berufliche Arbeitsleistung entfällt"* (BAG, 10.07.2013 - 7 ABR 22/12).

8.7 Betriebsvereinbarung - 1

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 2 u. 3. BetrVG i.V.m. § 77 BetrVG eine **Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit** schließen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die **Einhaltung dieser Betriebsvereinbarung** zu sorgen (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG). Deswegen darf ihm untersagt werden, die **Überschreitung des** in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen täglichen **Gleitzeitrahmens** durch die Arbeitnehmer weiter zu dulden (BAG, 29.04.2004 - 1 ABR 30/02).

8.8 Betriebsvereinbarung - 2

Der verkürzte Fall: Die Betriebspartner hatten 2009 in einer **Protokollnotiz** zur BV Arbeitszeit u.a. vereinbart: *"Die tägliche Arbeitszeit darf gemäß dem Arbeitszeitgesetz 10 Stunden nicht überschreiten. Darüber hinaus geleistete Zeiten, sowie Zeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit sind im Zeiterfassungssystem zu protokollieren, werden aber dort systemseitig gekappt. In Fällen, die als Ausnahmen/Notfälle im Sinne des Gesetzes zu betrachten sind, kann der Mitarbeiter mit schriftlicher Zustimmung seiner Führungskraft sowie Personalbereich und Betriebsrat diese Zeiten seinem Gleitzeitkonto gutschreiben lassen."* Anfang 2011 kündigte der Betriebsrat die Protokollnotiz und einige Bestimmungen der BV Arbeitszeit. Er hielt die Kappungsregelung - allein im Zeitraum 01.01.2010 bis 07.12.2010 wurden 2.747,51 Arbeitsstunden systemseitig gekappt - mittlerweile für unwirksam. Im Ergebnis jedoch erfolglos. Die BV Arbeitszeit legt nicht die **vergütungspflichtige Arbeitszeit** der Mitarbeiter fest, sondern nur die **Arbeitszeit im betriebsverfassungsrechtlichen Sinn**. Gleiches gilt für die Protokollnotiz. *"Die Kappung von Arbeitsstunden führt [lediglich] dazu, dass die hiervon erfasste Arbeitszeit nicht als nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Nr. 3 BetrVG zu verteilende Arbeitszeit behandelt wird."* Arbeitgeber und Betriebsrat haben mit dieser Regelung bloß auf den Umstand Rücksicht genommen, dass sie die **Lage der Arbeitszeit** nur innerhalb der gesetzlichen und tarifvertraglichen Grenzen festlegen können. *"Durch die Kappung wird jedoch nicht in vergütungsrechtlich geschützte Positionen der betroffenen Arbeitnehmer eingegriffen"* (BAG, 10.12.2013 - 1 ABR 40/12).

8.9 Buchung = Anerkenntnis?

Auch wenn der Arbeitgeber regelmäßig Plus- und Minusstunden auf das Arbeitszeitkonto eines Arbeitnehmers bucht: Die Buchung ist **keine rechtsgeschäftliche Erklärung**. Sie ist eine tatsächliche Handlung, **eine Wissenserklärung**. Der Arbeitnehmer kann nicht davon ausgehen, dass es sich bei der Buchung "um eine auf Bestätigung oder gar Veränderung der Rechtslage gerichtete Willenserklärung im Sinne eines deklaratorischen oder konstitutiven Schuldanerkenntnisses" handelt (s. dazu BAG, 19.03.2008 - 5 AZR 328/07). Was der Arbeitgeber jedoch tut: Er stellt den **Saldo streitlos**. Er bringt mit der Feststellung eines Saldos zum Ausdruck, "dass bestimmte Arbeitsstunden tatsächlich und mit seiner Billigung geleistet wurden." Bestreitet der Arbeitgeber den von ihm festgestellten Saldo im Nachhinein, muss er im Zuge eine abgestuften Darlegungslast im Einzelnen darlegen, "auf Grund welcher Umstände der ausgewiesene Saldo" falsch sei oder "sich bis zur vereinbarten Schließung des Arbeitszeitkontos reduziert habe." Erst danach ist der Arbeitnehmer gehalten, darzulegen und unter Beweis zu stellen, wann er gearbeitet hat oder sein Stundenkonto mit Entgeltfortzahlung aufgefüllt hat (BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 767/13) .

8.10 Darlegungs- und Beweislast

Behauptet der Arbeitnehmer im Vergütungsrechtsstreit einen positiven **Saldo auf dem Arbeitszeitkonto**, trägt er dafür die Darlegungs- und Beweislast. Er muss im ersten Schritt aber nicht sofort die einzelnen **Tage und Tageszeiten** vortragen, um den Klagegrund i.S. von § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend zu bezeichnen. Zunächst reicht es aus, wenn er einfach sagt, dass für ihn ein Arbeitszeitkonto eingerichtet ist und auf diesem Arbeitszeitkonto ein **Guthaben** zu seinen Gunsten besteht (BAG, 13.03.2002 - 5 AZR 43/01).

8.11 Dokumentationsfunktion

Arbeitszeit- und Entgeltkonto bestimmen den Vergütungsanspruch eines Mitarbeiters verbindlich. Ein Arbeitnehmer hat daher gegen seinen Arbeitgeber **Anspruch auf eine korrekte Führung** seines Kontos (s. dazu BAG, 15.05.2019 - 7 AZR 396/17). Dort ist grundsätzlich festzuhalten, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit geleistet hat oder wegen Vorliegens eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht zu leisten brauchte. Das Arbeitszeitkonto drückt seinen Vergütungsanspruch somit in anderer Form aus (dazu: BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 767/13). "Wegen dieser Dokumentationsfunktion darf der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und dort eingestellte **Stunden streichen**. Kürzt oder streicht der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto, hat der Arbeitnehmer **Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift** der gestrichenen Stunden" (BAG, 23.09.2020 – 5 AZR 367/19 – mit Hinweis auf BAG, 31.07.2014 - 6 AZR 759/12).

8.12 Entgeltfortzahlung

Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern für den 6-Wochen-Zeitraum des § 3 Abs. 1 EFZG das ihnen für die für sie maßgebliche regelmäßige Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt fortzahlen (§ 4 Abs. 1 EFZG). Es gilt ein **modifiziertes Lohnausfallprinzip**. Maßgeblich ist, *"welche Arbeitszeit aufgrund der Arbeitsunfähigkeit ausgefallen ist*. Gutschriften auf einem Arbeitszeitkonto sind nur eine **andere Entgeltform** - es wird nicht sofort ausgezahlt, sondern verrechnet. Das heißt, dass im Krankheitsfall grundsätzlich auch Zeitgutschriften zu gewähren sind. Und das gilt unabhängig davon, ob das Arbeitsentgelt verstetigt ausgezahlt wird (BAG, 16.07.2014 - 10 AZR 242/13 - mit dem Hinweis, dass abweichende Regelungen durch Tarifvertrag möglich sind; mit dem gleichen Ergebnis: BAG, 16.07.2014 - 10 AZR 242/13).

8.13 Feiertage - 1

Der Arbeitnehmer ist an Feiertagen nach § 2 Abs. 1 EFZG so zu stellen, als wenn er **schichtplanmäßig gearbeitet** hätte. Das führt dazu, dass der Arbeitgeber auf dem Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters **keine Negativbuchung** vornehmen darf, wenn feiertagsbedingt Arbeit ausfällt (BAG, 14.08.2002 - 5 AZR 417/01 - mit dem Hinweis, dass das Arbeitszeitkonto nur den Vergütungsanspruch des Mitarbeiters in anderer Form ausdrückt).

8.14 Feiertage - 2

§ 6 Abs. 3 Satz 3 TVöD sieht vor: *"Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden"*. Das heißt: Für Arbeitnehmer, die an diesen Tagen frei haben, ist die **Sollarbeitszeit** um die dienstplanmäßig ausfallenden Stunden zu kürzen. Der Anspruch auf Minderung der Sollarbeitszeit bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber eine entsprechende Gutschrift auf dem Arbeitszeitkonto erteilen muss (BAG, 08.12.2010 - 5 AZR 667/09).

8.15 Feiertage - 3

Will der Arbeitnehmer sein Arbeitszeitkonto bezüglich der **Zeiterfassung korrigieren** lassen, hat er einen Anspruch auf korrekte **Führung des Arbeitszeitkontos**, der aus § 611 Abs. 1 BGB folgt, wenn das Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch nach der zugrunde liegenden Abrede verbindlich bestimmt. Geht es um die Entgeltfortzahlung an Feiertagen, muss der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die Arbeitsstunden auf dem Arbeitszeitkonto gutschreiben, die dieser Mitarbeiter **ohne den feiertagsbedingten Arbeitsausfall** an diesem Tag gearbeitet hätte (BAG, 27.03.2014 - 6 AZR 621/12).

8.16 Feststellungsklage

Wer die Feststellung eines Arbeitszeitguthabens beantragt (hier: Feststellung, dass dem Arbeitnehmer ein Zeitguthaben von 112,75 Stunden für das Schuljahr 2011/2012 zusteht), muss **darlegen**, woraus sich dieses Guthaben ergeben soll. Ebenso wie der Antrag auf "Gutschrift" von Stunden auf ein Arbeitszeitkonto verlangt die **"hinreichende Bestimmtheit"** (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO) eines auf Feststellung eines Zeitguthabens auf einer Stundenaufstellung gerichteten Antrags - unbeschadet der weiteren Zulässigkeitsvoraussetzungen -

eine **Konkretisierung**, an welcher Stelle der Aufstellung (hier: Vertretungsstunden) das Guthaben Eingang finden soll (s. dazu BAG, 17.11.2011 - 5 AZR 681/09 ; BAG, 12.12.2012 - 5 AZR 918/11 ; BAG, 21.10.2015 - 5 AZR 843/14 - und BAG, 19.03.2014 - 5 AZR 954/12). Das Arbeitsgericht muss zuverlässig erkennen können, über welchen Sachverhalt es entscheiden soll (BAG, 23.03.2016 - 5 AZR 758/13) .

8.17 Freigestelltes Betriebsratsmitglied

Der vereinfachte Fall: In Arbeitgeber G's Betrieb gab es eine "**Rahmenbetriebsvereinbarung Flexible Arbeitszeit**" (nachfolgend RBV). Nach dieser RBV konnten **Plus- und Minusstunden** angesammelt werden, die zum Ende des Bezugszeitraums saldiert und gutgeschrieben wurden. Dazu sah § 7 Abs. 3 RBV vor: "Am Ende des Bezugszeitraumes bestehende Plusstunden des Flexikontos oberhalb von +75 Stunden sind Überarbeit; sie werden faktoriert als Arbeitszeit dem Überstundenkonto gutgeschrieben und in den folgenden Bezugszeitraum vorgetragen. Zeitsalden zwischen 0 und +75 Stunden werden auf das Differenzstundenkonto übertragen." Das freigestellte Betriebsratsmitglied M verlangte, **Stunden aus der Betriebsratstätigkeit** zu faktorieren und seinem Überstundenkonto gutzuschreiben. Das LAG Hamburg (27.02.2014 - 7 Sa 57/13) wies die Klage ab. M's Revision war erfolglos.

Üben freigestellte Betriebsratsmitglieder ihre - ehrenamtliche - Betriebsratstätigkeit aus, leisten sie damit nicht ihre arbeitsvertraglich geschuldete und mit Arbeitsentgelt als Gegenleistung des Arbeitgebers zu vergütende Arbeit. Die im Arbeitszeitkonto erfassten **Anwesenheitszeiten** werden bei freigestellten Betriebsratsmitgliedern nicht mit geleisteter Arbeit, sondern **mit Betriebsratstätigkeiten** aufgefüllt. Diese Zeiten sind weder "Überarbeit" i.S.d. § 7 Abs. 3 RBV noch können sie "als Arbeitszeit" gutgeschrieben werden. § 7 Abs. 3 RBV ist nicht auf erfasste Zeitguthaben freigestellter Betriebsratsmitglieder anzuwenden. Möglich ist ein **Ausgleichsanspruch** nach § 37 Abs. 3 BetrVG , wenn die Betriebsratstätigkeit "aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist" - diese Voraussetzungen hatte M in diesem Fall jedoch nicht ausreichend dargelegt. Er hätte dazu vortragen und unter Beweis stellen müssen, dass seine Betriebsratstätigkeit "aus betriebsbedingten Gründen nicht in der zur Verfügung stehenden individuellen Arbeitszeit erbracht werden konnte" (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 248/14) .

8.18 Gutschrift- 1

Ein Arbeitszeitkonto sagt, in welchem **Umfang** ein Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und deshalb von seinem Arbeitgeber Vergütung verlangen kann beziehungsweise in welchem Umfang er seine Arbeit noch für die vereinbarte Vergütung leisten muss. Und weil das Arbeitszeitkonto nach dem Willen der Vertragspartner verbindlich den **Vergütungsanspruch** bestimmt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine **korrekte Führung des Kontos**. Geleistete Arbeit ist gemäß § 611 Abs. 1 BGB in das Arbeitszeitkonto aufzunehmen - das heißt "gutzuschreiben" (BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 341/08 , bestätigt durch BAG, 26.09.2018 - 7 AZR 829/16) .

8.19 Gutschrift - 2

In das Arbeitszeitkonto ist nicht nur die geleistete Arbeit aufzunehmen. Zu den aufzunehmenden Zeiteinheiten gehören auch die **Zeiten von Nichtarbeit**, die der Arbeitgeber aufgrund einer normativen oder einzelvertraglichen Regelung - ohne dass sein Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist - **vergüten** muss. Diese Zeiten gelten nämlich als geleistet. "*Aus der Gegenüberstellung der gutgeschriebenen Arbeitszeit und der vereinbarten Arbeitszeit ('Arbeitszeitsoll') ergibt sich der für den Vergütungsanspruch und/oder den Umfang der weiteren Arbeitspflicht maßgebliche Arbeitszeitsaldo*" (BAG, 15.02.2012 - 7 AZR 774/10) .

8.20 Gutschrift - 3

In der Regel geht ein Arbeitsausfall infolge einer **Naturkatastrophe** oder eines Unwetters zu Lasten des Arbeitnehmers . Diese Ereignisse sind **keine Arbeitsversäumnis** i.S.d. § 616 BGB . Sieht allerdings eine Betriebsvereinbarung die Regelung "Unberührt der Regelung des § 616 BGB , des MTV für das private Versicherungsgewerbe und der BV 'Arbeitsordnung und Sozialleistungen' werden die Zeiten folgender Arbeitsausfälle **dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben**: ... g) Naturkatastrophen (Nachweis nur bei lokalem Auftreten erforderlich)." vor, bedeutet das: Diese Betriebsvereinbarung gibt einen Anspruch auf Arbeitszeitgutschrift - auch wenn das Wegerisiko sonst beim Arbeitnehmer liegt (LAG Düsseldorf, 23.03.2015 - 9 TaBV 86/14 - mit dem Hinweis, dass dann noch für jeden Arbeitnehmer individuell geklärt werden muss,

ob und in welchem Umfang er von dem Unwetter betroffen war).

8.21 Gutschrift von Dienstreisezeiten

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, infolge einer Dienstreise angefallene Arbeitszeit mit Geld zu vergüten. Ob die Vergütung für diese Zeit mit dem üblichen **Arbeitsentgelt** oder geringer erfolgt, kann im Arbeits- oder Tarifvertrag geregelt sein. Daneben besteht die Möglichkeit, dass die Vergütung versprochener Dienste nicht mit Geld, sondern via Arbeitszeitkonto durch **Zeitgutschrift** erfolgt. Das Arbeitszeitkonto drückt im Allgemeinen aus, in welchem **Umfang** ein Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat "und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte Vergütung erbringen muss" (BAG, 15.11.2018 - 6 AZR 294/17 - mit Hinweis auf BAG, 24.10.2013 - 6 AZR 286/12 - und BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 296/09).

8.22 Inhalt eines Arbeitszeitkontos

Mit einem Arbeitszeitkonto wird zum einen **dokumentiert**, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Arbeit geleistet hat. Zum anderen hält es fest, ob der Arbeitnehmer wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestands (z.B. §§ 615 , 616 BGB , §§ 2 , 3 EFZG oder § 37 Abs. 2 BetrVG) keine Arbeit zu leisten hatte, der Arbeitgeber die ausfallende Arbeitszeit aber trotzdem vergüten muss (s. dazu BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 617/15). Ist das Arbeitszeitkonto **nicht ausgeglichen**, gibt es bei einer verstetigten Arbeitsvergütung - je nach Stand - **Vorleistungen** des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers wieder (s. dazu BAG, 15.05.2013 - 10 AZR 325/12). "Dabei können Arbeitsleistungen nach besonderen Regelungen höher (z.B. Mehrarbeit , Feiertagsarbeit) oder niedriger (z.B. Bereitschaftsdienst) bewertet werden, als es ihrem zeitlichen Einsatz entspricht" (BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17 - mit Hinweis auf BAG, 19.03.2008 - 5 AZR 328/07 ; s. dazu auch BAG, 19.05.2021 – 5 AZR 318/20).

8.23 Insolvenzgeld

Arbeitnehmer haben nach §§ 183 ff. SGB III (a.F. = §§ 165 ff. SGB III n.F.) Anspruch auf Insolvenzgeld. Dieser Anspruch kann auch das **Zeitguthaben** aus einem Arbeitszeitkonto umfassen. Das setzt allerdings voraus, dass die **Zeitgutschrift im Insolvenzgeldzeitraum** erarbeitet wurde (LSG Rheinland-Pfalz, 31.01.2002 - L 1 AL 156/00 - mit dem Hinweis, dass sich der Zahlungsanspruch aus einem Zeitguthaben im Gegensatz zu einem Provisionsanspruch nicht von anderen Entgeltansprüchen unterscheidet).

8.24 Insolvenzschutz

§ 47 InsO sieht vor: *"Wer aufgrund eines dinglichen oder persönlichen Rechts geltend machen kann, dass ein Gegenstand nicht zur Insolvenzmasse gehört, ist kein Insolvenzgläubiger. Sein Anspruch auf Aussonderung des Gegenstands bestimmt sich nach den Gesetzen, die außerhalb des Insolvenzverfahrens gelten"*.

Ein **insolvenzgesichertes Treuhandverhältnis** setzt allerdings voraus, dass Vermögensgegenstände des Treugebers in das Vermögen des Treuhänders gelangen und dort abgegrenzt vom übrigen Vermögen vorhanden sind. Stellt ein Arbeitgeber für die **Abgeltung von Arbeitszeitguthaben** auf einem besonderen Bankkonto Gelder bereit, unterliegen diese Gelder im Insolvenzverfahren nicht der Aussonderung, wenn der **Arbeitgeber Kontoinhaber** ist (BAG, 24.09.2003 - 10 AZR 640/02).

8.25 Klageantrag

Ein Klageantrag muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO **hinreichend bestimmt** sein. Der Antrag, den Arbeitgeber zu verurteilen, *"dem Arbeitszeitkonto des Klägers für den Zeitraum 01.01.2006 bis 18.04.2008 600 Stunden gutzuschreiben"*, ist hinreichend bestimmt - vorausgesetzt: Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto, auf dem die zu erfassenden **Arbeitszeiten nicht aufgenommen** worden sind und noch gutgeschrieben werden können. Auf dem gleichen Weg kann der Arbeitnehmer die **Korrektur** eines oder mehrerer auf seinem Arbeitszeitkonto ausgewiesenen Salden beantragen (BAG, 10.11.2010 - 5 AZR 766/09).

8.26 Konkludente Abrede

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bedeutet gleichzeitig die **Schließung des Arbeitszeitkontos**. Nach dem Ausscheiden eines gekündigten Arbeitnehmers ist ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich. Soweit die Vertragspartner keine abweichende Regelung vereinbart haben, enthält die einvernehmliche Einrichtung eines Arbeitszeitkontos die konkludente Abrede, dieses Arbeitszeitkonto spätestens **mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses** auszugleichen. Wird ein gekündigter Arbeitnehmer via Prozessvergleich unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche bis zum Ende der Kündigungsfrist freigestellt, führt das nicht gleichzeitig dazu, dass auch ein **Freizeitguthaben** aus dem Arbeitszeitkonto abgebaut wird (BAG, 20.11.2019 - 5 AZR 578/18) .

8.27 Kontoführung

Das Arbeitszeitkonto bestimmt nach der zu Grunde liegenden Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich den **Vergütungsanspruch** des Mitarbeiters. Er hat daher ein Recht auf **korrekte Führung** des Arbeitszeitkontos. **Geleistete Arbeit** ist nach § 611 Abs. 1 BGB in das Konto aufzunehmen und als Vergütungsanspruch gutzuschreiben (BAG, 19.03.2008 - 5 AZR 328/07 - mit dem Hinweis, dass gewisse Arbeitsleistungen nach bestimmten Regelungen höher oder niedriger bewertet werden, als es ihrem zeitlichen Einsatz entspricht, zum Beispiel Mehrarbeit und Bereitschaftsdienst).

8.28 Kürzung von Zeitguthaben - 1

Der Arbeitgeber hält über das Arbeitszeitkonto fest, in welchem **Umfang** nach § 611 Abs. 1 BGB (Leistungsaustausch Arbeit gegen Geld) vergütungspflichtige Arbeitsstunden angefallen sind oder wie viel Stunden sein Mitarbeiter wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht leisten musste. Das Arbeitszeitkonto hat eine **Dokumentationsfunktion** - deretwegen der Arbeitgeber ohne Befugnis nicht einfach korrigierend Stunden streichen darf. Er *"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"* (BAG, 21.03.2012 - 5 AZR 676/11).

8.29 Kürzung von Zeitguthaben - 2

Die **Gutschrift** auf einem Arbeitszeitkonto kann nur erfolgen, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer (noch) ein Arbeitszeitkonto führt, auf dem bisher nicht erfasste oder zu Unrecht gekürzte Arbeitsstunden noch gutgeschrieben werden können. Das geht in der Regel nicht mehr, wenn das **Arbeitsverhältnis beendet** und das Arbeitszeitkonto geschlossen ist.

"Das Gleitzeitkonto dokumentiert, sofern es im Plus ist, in welchem Umfang der Arbeitnehmer zukünftig noch Freizeitausgleich nehmen kann. Ein solcher ist aber nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich, die Dokumentationsfunktion geht ins Leere. Soweit der Arbeitnehmer für auf dem Arbeitszeitkonto nicht (mehr) dokumentierte Stunden wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 'Abgeltung' beansprucht, kann er einen entsprechenden Zahlungsanspruch unmittelbar verfolgen. Er braucht hierfür den 'Umweg' über eine Korrektur des Arbeitszeitkontos nicht" (BAG, 26.06.2013 - 5 AZR 428/12).

8.30 Lehrer

§ 4 der VO zu § 5 SchFG NW bestimmt, dass für **Vorgriffsstunden** eines Lehrers, die er über die wöchentlichen Pflichtstunden hinaus leistet, in späteren Schuljahren eine Ermäßigung der Pflichtstunden vorgenommen werden darf. Was das Gesetz nicht regelt, ist die Frage: Was passiert mit den angesammelten Vorgriffsstunden **beim vorzeitigen Ausscheiden**? Die Regelungslücke kann hier über eine ergänzende Vertragsauslegung dahingehend geschlossen werden, dass ein **finanzieller Ausgleich** für die vorgeleisteten Stunden erfolgen muss (BAG, 19.05.2004 - 5 AZR 418/03).

8.31 Leiharbeit - 1

Nach § 11 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 AÜG darf das Recht des Leiharbeitnehmers auf **Vergütung bei Annahmeverzug** des Verleihers nicht durch Vertrag **aufgehoben oder beschränkt** werden - wobei § 615 Satz 2 BGB unberührt bleibt (§ 11 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 2 AÜG). In einem Leiharbeitsverhältnis darf ein Arbeitszeitkonto nicht dazu eingesetzt werden, § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG zu umgehen. Der Verleiher darf sein

Beschäftigungsrisiko nicht auf den Leiharbeiter abwälzen. "Regelungen, die es dem Verleiher ermöglichen, in verleiherfreien Zeiten einseitig das Arbeitszeitkonto abzubauen, sind unwirksam" - es sei denn, sie sind in einem Tarifvertrag enthalten (BAG, 16.04.2014 - 5 AZR 483/12).

8.32 Leiharbeit - 2

Nach § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG kann das **Recht des Arbeitnehmers auf Verzugslohnansprüche** gegen den Verleiher nicht durch Vertrag **aufgehoben oder eingeschränkt** werden. Daher ist es dem Verleiher verboten, auf dem Arbeitszeitkonto eines Leiharbeitnehmers Arbeitszeiten nicht zu berücksichtigen, weil er diesen Arbeitnehmer zu anderen Zeiten **nicht beim Entleiher einsetzen** konnte. Er darf also einseitig keine Plusstunden mit Minusstunden verrechnen, die daraus resultieren, dass für den Leiharbeiter keine Einsatzmöglichkeit da war. Und da die Verrechnung nach § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG gesetzlich ausgeschlossen ist, sind selbst tarifliche Regelungen, die eine Anrechnung vorsehen, unwirksam (LAG Berlin-Brandenburg, 17.12.2014 - 15 Sa 982/14 - wobei wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Rechtsfrage sogar die Revisio zugelassen wurde).

8.33 Mehrarbeitszuschläge

Wird ein Plussaldo durch **Zahlung des Stundenlohns** tarifmäßig abgebaut, gibt es keinen Anspruch auf Zahlung zusätzlicher Mehrarbeitszuschläge (BAG, 25.10.2000 - 4 AZR 596/99 - hier: MTV für die Metallindustrie in Hamburg und Schleswig-Holstein vom 18.05.1990).

8.34 Minusstunden - 1

Der Arbeitgeber kann nicht einfach Minusstunden ins Arbeitszeitkonto stellen. Das darf er nur, wenn er die Stunden, die er ins Minus stellt, zuvor **im Rahmen einer verstetigten Arbeitsvergütung** auch bezahlt hat. Des Weiteren muss der Arbeitnehmer verpflichtet sein, diese Stunden nachzuarbeiten, weil der Arbeitgeber ihm die in Minusstunden ausgedrückte **Arbeitszeit vorschussweise vergütet** hat. Hat der Mitarbeiter die ausgefallenen Stunden gar nicht vergütet bekommen, braucht er sie als Minusstunden auch nicht nachzuleisten. So scheidet beispielsweise ein Vergütungsvorschuss aus, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer gesetzlichen Regelung - wie nach dem EFZG - **ohne Arbeitsleistung Entgelt** verlangen kann (BAG, 26.01.2011 - 5 AZR 819/09).

8.35 Minusstunden - 2

Stehen auf dem Arbeitszeitkonto eines Mitarbeiters am **Ende des Arbeitsverhältnisses** noch Minusstunden, kann der Arbeitgeber nur bei Bestehen einer entsprechenden **Vereinbarung im Arbeitsvertrag** das Entgelt für die Minusstunden kürzen oder zurückfordern. Haben die Parteien nach einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers im nachfolgend Kündigungsschutzprozess einen Vergleich geschlossen, in dem sie die Freistellung des Mitarbeiters bis zum Ende seines Arbeitsverhältnisses vereinbart haben, wird dem Mitarbeiter dadurch die Möglichkeit genommen, die Minusstunden nachzuarbeiten. Diese Regelung geht dann **zu Lasten des Arbeitgebers**. Einigen sich die Parteien im Vergleich gar auf eine Freistellung unter Anrechnung auf Urlaubsansprüche und etwaige Zeitguthaben, ist das ohne besondere Anhaltspunkte dahingehend zu verstehen, dass mit dieser Regelung auch ein eventueller Streit über den Stand des Arbeitszeitkontos erledigt sein soll (LAG München, 19.05.2021 – 4 Sa 423/20).

8.36 Mitbestimmung

"1. Die Beachtung der **Grundsätze des Einigungsstellenverfahrens** sind erst zu prüfen, soweit die Einigungsstelle eine der Mitbestimmung unterliegende Angelegenheit materiell ausgestaltet, nicht aber, wenn sie sich für unzuständig erklärt. 2. Die **Festlegung eines Ausgleichszeitraums** der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit sowie der **Schwankungsbreite eines Arbeitszeitkontos** betreffen die Lage der Arbeitszeit i.S.d. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und stehen mit dieser in einem untrennbaren Zusammenhang. Diese einheitliche mitbestimmungspflichtige Angelegenheit kann nicht aufgespalten werden, auch wenn sie weitergehende vergütungsrechtliche Folgen haben kann" (BAG, 26.09.2017 - 1 ABR 57/15 - Leitsätze).

8.37 Nachträgliche Gutschrift

Der Arbeitgeber hält auf dem Arbeitszeitkonto zum einen fest, in welchem zeitlichen Umfang seine Mitarbeiter ihre **Arbeit tatsächlich geleistet** haben, zum anderen wird dokumentiert, aufgrund welcher aller möglichen **Entgeltfortzahlungstatbestände** (z.B. § 615 Satz 1 und Satz 3, § 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EntgeltFG, § 37 Abs. 2 BetrVG) sie tatsächlich nicht gearbeitet, aber trotzdem einen Vergütungsanspruch haben (s. dazu BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 767/13). Verlangt ein Arbeitnehmer eine nachträgliche Gutschrift von Zeiten auf seinem Arbeitszeitkonto, setzt das voraus, dass er tatsächlich **Arbeitsstunden** geleistet hat oder wegen eines Entgeltfortzahlungstatbestands nicht leisten musste und der Arbeitgeber diese Stunden bisher weder vergütet noch in das Arbeitszeitkonto aufgenommen hat (BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 617/15 - mit Hinweis auf BAG, 26.06.2013 - 5 AZR 428/12 und BAG, 21.08.2013 - 5 AZR 872/12; bestätigt durch BAG, 26.09.2018 - 7 AZR 829/16).

8.38 Öffentlicher Dienst

Auch, wenn ein Arbeitszeitkonto in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung recht umfangreich geregelt ist, kann es **Lücken** geben. Was war Mitarbeiterin M in dem hier vorgestellten Fall passiert? Nun, eine für sie maßgebliche Dienstvereinbarung sah Regelungen für das Entstehen und den Ausgleich von Negativ- und Positivsalden sowie den Abbau von Zeitguthaben vor. Was fehlte, war eine Regelung für die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Was soll in diesem Fall mit einem negativen oder positiven Saldo auf dem Arbeitszeitkonto passieren? M hatte bei ihrem Ausscheiden etwa 40 Plusstunden auf dem Konto – und Arbeitgeber A weigerte sich, ihr Guthaben auszuzahlen. Dafür gebe es, so A, im Arbeitsvertrag keine Regelung. Muss es auch nicht: "Wenn nicht etwas anderes geregelt ist, ist das positive Zeitguthaben eines Arbeitnehmers spätestens mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **auszugleichen**. Dies gilt auch dann, wenn Rechtsgrundlage des Zeitkontos eine Dienstvereinbarung ist" (LAG Hamm, 26.10.2021 – 6 Sa 405/21 – als Fortführung von BAG, 20.11.2019 – 5 AZR 578/18).

8.39 Rufbereitschaft

§ 9 Abs. 5 AZTV-S (Arbeitszeittarifvertrag für die Arbeitnehmer von Schienenverkehrs- und Schieneninfrastrukturunternehmen des AgvMoVe) sagt: *"Fällt Arbeit aus, ist der Arbeitnehmer spätestens am Vortag hierüber zu informieren. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die ausgefallene Arbeitszeit nachgeholt wird"*. § 9 Abs. 5 Satz 2 AZTV-S reduziert das **Annahmeverzugsrisiko des Arbeitgebers** auf die Fälle nicht rechtzeitig angekündigten Arbeitsausfalls. Die Vorschrift begründet für den Fall einer rechtzeitigen Information des Arbeitnehmers in **Abweichung von den gesetzlichen Regelungen** des Annahmeverzugs eine Verpflichtung, ausgefallene Arbeitsstunden **ohne erneute Gutschrift der Arbeitszeit** auf dem Arbeitszeitkonto nachzuleisten.

§ 9 Abs. 5 Satz 2 AZTV-S erfasst nicht den Fall, dass der Arbeitnehmer die Arbeit wegen eines arbeitsschutz-rechtlichen Arbeitsverbots - § 5 Abs. 1 ArbZG, Ruhezeit - nicht leisten darf (BAG, 13.12.2007 - 6 AZR 197/07 - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer, der während seiner Rufbereitschaft zur Arbeitsleistung herangezogen wird und für den dann ein Beschäftigungsverbot nach § 5 ArbZG für eine im Voraus geplante Arbeitszeit besteht, keinen Anspruch darauf hat, die ausgefallenen Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben zu bekommen).

8.40 Schichtplan

Verlangt ein Tarifvertrag für bestimmte **Vergünstigungen**, dass ein Schichtplan **wöchentlich mehr als fünf Arbeitstage** vorsieht, reicht es nicht aus, wenn in einem Fall im Zwei-Wochen-Rhythmus für die erste Woche sechs und für die zweite Woche vier Arbeitstage vorgesehen werden (BAG, 07.08.2002 - 10 AZR 626/01).

8.41 Tarifliche Regelung

Eine von den Regelungen in § 4 Abs. 1, Abs. 1a und Abs. 3 EFZG abweichende **Bemessungsgrundlage** des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts kann nach § 4 Abs. 4 Satz 1 EFZG durch Tarifvertrag vereinbart werden. Bemessungsgrundlage i.S.d. des § 4 EFZG ist die Basis für die Festlegung der **Höhe des fortzuzahlenden Entgelts**. Zur Entgeltbemessung gehören sowohl die Berechnungsmethode - Ausfall- oder Referenzprinzip - als auch die Berechnungsgrundlage, die wiederum aus dem Geld- und aus dem Zeitfaktor besteht. Sieht ein Tarifvertrag dann vor, **"Arbeitszeitguthaben**, die sich aus der Differenz zwischen der tariflichen und der betrieblich vereinbarten Arbeitszeit ergeben, entstehen an Tagen mit tatsächlicher Arbeitsleistung, d.h. nicht

bei Urlaub, Krankheit und sonstigen arbeitsfreien Tagen mit oder ohne Entgeltfortzahlung .", ist das eine nicht zu beanstandende Regelung. Mit dem Ergebnis, dass auf dem Arbeitszeitkonto eines erkrankten Mitarbeiters dann nur die tariflich zu leistende Arbeitszeit gutgeschrieben wird, nicht die - höhere - betrieblich zu leistende (BAG, 16.07.2014 - 10 AZR 242/13).

8.42 Tarifliches Beschäftigungsverbot

§ 297 BGB sagt: "Der Gläubiger kommt **nicht in Verzug**, wenn der Schuldner zur Zeit des Angebots oder im Fall des § 296 [BGB - Entbehrlichkeit des Angebots] zu der für die Handlung des Gläubigers bestimmte Zeit außerstande ist, die Leistung zu bewirken." Das bedeutet für ein tarifvertragliches Beschäftigungsverbot: "Eine Tarifnorm, die dem Arbeitgeber untersagt, **am 24. und am 31. Dezember** Arbeitsleistung im Umfang von mehr als sechs Stunden zu fordern, setzt gleichzeitig die **Arbeitnehmer außerstande**, die Arbeitsleistung zu bewirken, § 297 BGB . Sie begründet deshalb - für sich genommen - hinsichtlich der ausfallenden Arbeitsstunden weder eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers noch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Arbeitszeitgutschrift" (BAG, 29.06.2016 - 5 AZR 617/15 - Leitsatz).

8.43 Unwirksame Regelung

Der in diesem Fall maßgebliche Tarifvertrag gab eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 Stunden vor – mit der Möglichkeit, via Individualarbeitsvertrag eine 40-stündige Wochenarbeitszeit zu vereinbaren. Arbeitgeber A hatte mit seinem Betriebsrat eine **Rahmenbetriebsvereinbarung** geschlossen, die in ihrer Ziffer 3. u. a. eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und in Ziffer 4. die Einführung von Arbeitszeitkonten vorsah. Die Ziffer 3. war unwirksam, weil die Vereinbarung einer 40-stündigen Regelarbeitszeit gegen den **Tarifvorbehalt** in § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG verstieß (**Sperrwirkung**). Ohne die BetrVG-widrige Regelung in Ziffer 3. ergibt die Regelung in Ziffer 4. – die "Einführung von Zeitkonten" mit Einführung der 40-Stunden-Woche – keinen Sinn. Und so war dann auch die Regelung in Ziffer 4. unwirksam und konnte nicht über die Brücke einer bloßen Teilunwirksamkeit der Regelung in Ziffer 3. aufrecht gehalten werden (BAG, 17.08.2021 – 1 AZR 175/20) .

8.44 Urlaub

Wegen des gesetzlichen Urlaubs **ausfallende Arbeitsstunden** sind auf einem Arbeitszeitkonto als **"Ist-Arbeitszeit"** anzusetzen (BAG, 05.09.2002 - 9 AZR 244/01 - mit dem Hinweis, dass der **Anspruch** des Arbeitnehmers **auf Gutschrift** zu Unrecht nicht berücksichtigter Urlaubsstunden insoweit zu mindern ist, als der Arbeitgeber im "zu viel" freie Tage angerechnet hat).

8.45 Urlaubsgutschrift

§ 1 BUrlG gibt jedem Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Bezahlter Urlaub, das heißt **bezahlte Freistellung von der Arbeit** - und zwar in dem **Umfang**, in dem sonst gearbeitet worden wäre. *"In das Arbeitszeitkonto sind deshalb die infolge der Freistellung ausgefallenen Soll-Arbeitsstunden als Ist-Stunden einzustellen. Urlaubstage und -stunden sind Teil der effektiven Jahresarbeitszeit"*. Und weiter: *"Werden Ausfallzeiten dem Arbeitnehmer nicht gutgeschrieben, bedeutet das nichts anderes, als dass ihm die hierfür zustehende Urlaubsvergütung vorenthalten wird"* (BAG, 19.06.2012 - 9 AZR 712/10).

8.46 Verrechnung mit dienstfreien Zeiten

Beamtin B, die in einer Justizvollzugsanstalt tätig war, wurde nach dem positiven Corona-Test eines Kollegen und eines Häftlings für eine Woche dienstfrei gestellt, weil bis auf wenige Ausnahmen alle Arbeitsbereiche der JVA geschlossen wurden. Dienstherr D verrechnete B's **Mehrstunden** mit den wegen der Schließung angefallenen **Minusstunden**. Dagegen wehrte sich B - im Ergebnis jedoch ohne Erfolg. D durfte das durch den pandemiebedingten Wegfall ihres Tagesdienstes entstandene **Stundendefizit** verrechnen. Coronabedingt ist es einem Dienstherrn durchaus erlaubt, seine Dienstpläne auch kurzfristig zu ändern und einer aktuellen Lage anzupassen. Demgegenüber muss das persönliche Interesse des Beamten, über den Ausgleich seiner Mehrstunden frei entscheiden zu können, zurücktreten (VG Koblenz, 19.04.2022 - 5 K 902/21.KO).

8.47 Vertragsgemäße Arbeitszeit

Wenn auf einem Arbeitszeitkonto Plus- und Minusstunden angesammelt werden können, "steht als vertragsgemäße Arbeitszeit von Anfang an nur die **Gesamtdauer** bzw. - bei flexibler vertraglicher Arbeitszeitdauer - nur deren Mindestumfang fest". Es ist dann Sache des Arbeitgebers (bzw. je nach Vereinbarung sogar des Arbeitnehmers selbst), die konkrete vertragliche Arbeitszeit **im Einzelnen festzulegen**. Ist die vereinbarte Gesamtdauer der Arbeitszeit bis zum Ende des Ausgleichszeitraums bzw. bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses abgerufen, kann insoweit kein Annahmeverzug eintreten. Und das "gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer den **Abbau von Mehrarbeitsstunden** beantragt oder der Arbeitgeber ihn anordnet, solange der Arbeitgeber bis zum Ablauf eines etwaigen Ausgleichszeitraums nicht zu wenig Arbeit zuweist. In beiden Fällen bestehen in dieser Zeit aufgrund einer (tarif-)vertraglichen Regelung keine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und keine Pflicht des Arbeitgebers, Arbeit zuzuweisen" (BAG, 19.09.2018 - 10 AZR 496/17) .

8.48 Vertrauensarbeitszeit

Arbeitszeitkonten haben u.a. den Zweck, festzuhalten, wie viel Arbeitsstunden der Arbeitnehmer geleistet - und damit seine **vertragliche Arbeitspflicht** erfüllt - hat und zu dokumentieren, wie viel Arbeitsstunden er für die vereinbarte Vergütung noch leisten muss. Das Arbeitszeitkonto drückt - wenn es ein **Zeitguthaben** enthält - den **Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers** nur in anderer Form aus. Bei einer Vertrauensarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und vertraut darauf, dass seine Mitarbeiter ihre Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne seine Kontrolle erfüllen. Das bedeutet für ein Arbeitszeitkonto: "Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit steht weder der Führung eines Arbeitszeitkontos entgegen noch schließt sie die Abgeltung eines aus Mehrarbeit des Arbeitnehmers resultierenden Zeitguthabens aus" (BAG, 23.09.2015 - 5 AZR 767/13 Leitsatz).

8.49 Vorschuss

Entscheidet ein Arbeitnehmer selbst darüber, ob er weniger als die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit leistet, ist ein **negativer Kontostand** auf seinem Arbeitszeitkonto wie ein Vergütungsvorschuss zu behandeln. Das wiederum führt dazu, dass der Arbeitnehmer einen bei seinem Ausscheiden noch bestehenden Negativsaldo wie einen Vorschuss finanziell auszugleichen hat und der Arbeitgeber ihn mit der letzten Lohnforderung **verrechnen** darf (BAG, 13.12.2000 - 5 AZR 334/99 - hier: MTV für das Friseurhandwerk in Nordrhein-Westfalen).

8.50 Wertguthaben

"1. Eine ordnungsgemäße Wertguthabenvereinbarung iSv. § 7 Abs. 1a SGB IV aF (= § 7b SGB IV) setzt voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich darüber geeinigt haben, in welchem **Umfang** ein Guthaben angespart werden soll, dh. es muss klar sein, welche Arbeitszeit in welchem Zeitraum auf dem Arbeitszeitkonto angespart wird bzw. welches Wertgutgaben, das auf welchem konkreten Arbeitszeitumfang beruht, angespart werden soll. 2. Liegt keine derartige Wertguthabenvereinbarung vor, können die Rechte aus der Vereinbarung zum Arbeitszeitkonto nicht dadurch abgesichert werden, dass eine **Rückdeckungsversicherung**, die der Arbeitgeber abgeschlossen hat, an den Arbeitnehmer verpfändet wird, da mangels zu sichernder Forderung kein akzessorisches Pfandrecht bestellt werden kann. 3. Im Falle der **Insolvenz** des bisherigen Arbeitgebers und Versicherungsnehmers stellt die Übertragung einer solchen Rückdeckungsversicherung an den neuen Arbeitgeber im Zeitraum zwischen Insolvenzantrag und Insolvenzeröffnung eine anfechtbare Handlung dar, erst recht wenn es sich bei dem neuen Arbeitgeber um eine nahestehende Person iSv. § 138 Abs. 2 Nr. 1 InsO handelt" (LAG Köln, 03.07.2021 – 4 Sa 330/19 – Leitsätze).

8.51 Widerrufliche Freistellung

Urlaub und Freizeitausgleich sind nicht dasselbe. So kann der Arbeitgeber einen Urlaubsanspruch nicht wirksam erfüllen, wenn er seinen Mitarbeiter widerruflich von der Arbeitspflicht freistellt. Das ist bei der **widerruflichen Freistellung** für ein Freizeitguthaben aus einem Arbeitszeitkonto anders. Hier greift das **Weisungsrecht** aus § 106 GewO , das es dem Arbeitgeber erlaubt, Zeiten mit und ohne Arbeitspflichten zu bestimmen. Auch wenn der Arbeitnehmer damit rechnen muss, zur Arbeit zurückgerufen zu werden: Sein Freistellungsanspruch aus dem Arbeitszeitkonto erlischt in diesem Fall nach § 362 BGB durch Erfüllung (BAG, 19.05.2009 - 9 AZR 433/08).

8.52 Zeitguthaben

Sieht eine tarifliche Regelung die **Auszahlung eines Arbeitszeitguthabens** für den Fall vor, dass der Arbeitnehmer es aus betrieblichen oder von ihm nicht zu vertretenden persönlichen Gründen **nicht in Freizeit ausgleichen** kann, ist damit **kein Fall der Arbeitsunfähigkeit** gemeint. Dabei ist es unerheblich, ob und inwieweit der Arbeitnehmer einen bereits im Voraus gewährten Arbeitszeitausgleich seinen Vorstellungen entsprechend nutzen kann (BAG, 11.09.2003 - 6 AZR 374/02).

8.53 Zeitgutschrift - 1

Für **Mitarbeiter der Deutschen Bahn AG** gibt es den **Tarifvertrag zur Regelung einer Jahresarbeitszeit** - JazTV. Die in § 5 dieses JazTV geregelten **Tatbestände bezahlter und unbezahlter Arbeitsbefreiung** auf dem Arbeitszeitkonto stehen selbstständig nebeneinander. Dabei ist die Bewertung von Wochenfeiertagen bei Schichtarbeitnehmern nach § 5 Abs. 2 Nr. 2b JazTV unabhängig von einem konkreten **Arbeitsausfall** oder einer **Arbeitsunfähigkeit** des Arbeitnehmers (BAG, 07.05.2003 - 5 AZR 256/02).

8.54 Zeitgutschrift - 2

Es gibt keinen dahin gehenden arbeitsrechtlichen Grundsatz, dass ein Arbeitszeitkonto **immer spiegelbildlich** zu seinem Aufbau abzubauen ist. Ein Arbeitszeitkonto drückt in der Regel nur aus, *"in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte Vergütung erbringen muss"*. Dabei können zu erfassende Arbeitsleistungen nach besonderen Regelungen höher bewertet werden, wie beispielsweise **Mehr- und Feiertagsarbeit**, oder auch niedriger (zum Beispiel Bereitschaftsdienst, der zwar Arbeitszeit ist, aber nicht wie die reguläre Arbeitszeit vergütet werden muss). Für den Abbau des Arbeitszeitkontos ist das dort ausgewiesene Zeitguthaben maßgeblich - wobei **Auf- und Abbau** durchaus unterschiedlichen Regeln folgen können (BAG, 17.03.2010 - 5 AZR 296/09).