

Böse Überraschungen beim Arbeitszeitkonto Krankheit während der Arbeitsbefreiung verbraucht die Stunden

Ein Arbeitszeitkonto ist eine feine Sache. Es beschert sowohl dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber eine gewisse Flexibilität. Der Arbeitnehmer kann – wenn es die betrieblichen Erfordernisse zulassen – seine Freizeit optimaler planen, der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die vertragliche Arbeitsleistung ständig abzurufen, sondern kann sie auch an den jeweiligen Bedarf anpassen.

Ein Arbeitszeitkonto mit seinen detaillierten Regelungen muss ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart sein. Das Arbeitszeitkonto drückt aus, in welchem Umfang der Arbeitnehmer Arbeit geleistet hat und deshalb Vergütung beanspruchen kann bzw. in welchem Umfang er noch Arbeitsleistung für die vereinbarte (und gezahlte) Vergütung erbringen muss. Der Arbeitgeber hat die geleistete Arbeit im Arbeitszeitkonto gutzuschreiben. Dies gilt auch für Zeiten der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung und die tatsächlich erbrachte, also gutgeschriebene Arbeitszeit werden saldiert. Daraus ergibt sich dann der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers oder der Umfang der noch von ihm zu erbringenden Arbeitszeit.

Wenn danach ein positiver Saldo des Arbeitszeitkontos für den Arbeitnehmer besteht, hat er zum einen seine vertraglich vereinbarte Vergütung verdient, im übrigen natürlich „Überstunden“. Je nach Gestaltung des Arbeitsvertrages wird dafür ein Arbeitszeitausgleich durch Freistellung von der Arbeit gewährt. Der Arbeitnehmer ist dann also nicht mehr verpflichtet, in dem Freistundenzeitraum die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Er kann über diesen Zeitraum frei verfügen, ohne dass die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der entsprechenden Vergütung entfällt.

Und nun kommt's: Wenn dieser Freistellungszeitraum zwischen den Arbeitsvertragsparteien fest vereinbart ist und der Arbeitnehmer während des Freistellungszeitraums erkrankt, so macht dies die Erfüllung des Ausgleichsanspruchs nicht hinfällig. Seine „Überstunden“ werden also verbraucht. Danach trägt also grundsätzlich der Arbeitnehmer das Risiko, dass er die durch die Freistellung als Arbeitszeitausgleich gewonnene Freizeit auch tatsächlich nach seinen Vorstellungen nutzen kann. Dieses auf den ersten Blick „ungerechte“ Ergebnis entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und der Landesarbeitsgerichte (vgl. nur Urteil des BAG vom 11. Februar

2009 – 5 AZR 341/08 und LArbG Berlin-Brandenburg vom 27. April 2011 – 4 Sa 331/11). Durch die Vereinbarung des Verbrauchs durch Freistellung von der Arbeitspflicht übernimmt also der Arbeitnehmer das Risiko, dass er diese gewonnene Freizeit auch nutzen kann. Beim Erholungsurlaub ist es anders. Eine Erkrankung während der Urlaubszeit führt dazu, dass der Urlaub fiktiv für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen ist. Krankheit und Urlaub schließen sich also aus, nicht aber Freistellung von der Arbeitspflicht und Krankheit.