

Legal Update

Personal und Arbeit

„Money for Nothing?“

Dr. Frank Wilke
Köln, 11.07.2013

Leitsatz

Auch wenn der Arbeitsvertrag keine ausdrückliche Vereinbarung zur Dauer der Arbeitszeit vorsieht, ist der Arbeitnehmer regelmäßig dazu verpflichtet, im Umfang der betriebsüblichen Arbeitszeit zu arbeiten (*BAG Urteil v. 15. Mai 2013, 10 AZR 325/12*).

Sachverhalt

Die Klägerin ist bei der Beklagten als „*außertarifliche Mitarbeiterin*“ zu einem Jahresgehalt von € 95.000,00 beschäftigt. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag fehlt eine ausdrückliche Vereinbarung über den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit. Vorgesehen ist lediglich, dass die Klägerin bei Bedarf „*auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit*“ tätig werden muss. Bei der Beklagten werden Gleitzeitkonten geführt, wobei auch für das Konto der Klägerin die betriebsübliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden als Sollzeit zugrunde gelegt wurde.

Nachdem auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin ein Minus von rund 700 Stunden aufgelaufen war, forderte der Arbeitgeber sie dazu auf, mindestens die betriebsübliche Arbeitszeit von 38 Stunden je Woche einzuhalten.

Die Klägerin war jedoch der Ansicht, ihre Arbeitsverpflichtung sei – mangels entsprechender Vereinbarung – nicht an einen bestimmten Zeitumfang gebunden. Ihrer Ansicht obliege es ihr nur, die ihr übertragenen Aufgaben zu erfüllen, unabhängig davon, welchen Zeitaufwand sie hierfür benötige. Nachdem Sie in zwei aufeinander folgenden Monaten lediglich 19,8 bzw. 5,5 Stunden im Betrieb gearbeitet hatte, kürzte die Beklagte für diese Monate die Gehaltszahlung entsprechend.

Mit der Klage machte die Klägerin die Auszahlung des Differenzbetrages geltend und begehrte zudem für die Zukunft die gerichtliche Feststellung, dass sie nicht dazu verpflichtet sei, 38 Stunden je Woche zu arbeiten.

Entscheidung

Ebenso wie auch schon die Vorinstanzen hat das Bundesarbeitsgericht die Klage abgewiesen und die Klägerin darauf verwiesen, dass der Arbeitsvertrag bei verständiger Würdigung eine Arbeitsleistung im Umfang der betriebsüblichen Arbeitszeit vorsehe. Über die Dauer der Arbeitszeit bedürfe es jedenfalls dann nicht notwendigerweise einer konkreten Vereinbarung, wenn der Vertrag im Übrigen keine Anhaltspunkte dafür aufweist, dass die Arbeitsverpflichtung atypischer Weise dem Zeitmaß enthoben sein soll.

Die Vorinstanzen hatten hierzu ausgeführt, dass bei Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung „*grundsätzlich die betriebliche Arbeitszeit als vereinbart*“ gilt. Schließlich sei jedem Arbeitnehmer hinreichend bekannt, dass er aus einem Arbeitsvertrag verpflichtet ist, Arbeitsleistungen zu erbringen und nicht unabhängig vom zugrunde liegenden Zeitaufwand Arbeitserfolge schulde. Da die Klägerin ihre Arbeitspflichten mithin nicht vollständig erfüllt habe, sei die Arbeitgeberin zur entsprechenden Kürzung der Vergütungsansprüche berechtigt.

Anmerkung

Eine nachlässige Vertragsgestaltung trifft auf nicht unerhebliche Chuzpe. Dies sind die Zutaten eines kuriosen Sachverhalts, der letztlich in allen Instanzen zutreffend bewertet wurde. In begrüßenswerter Klarheit hatte schon das LAG Düsseldorf in der Vorinstanz festgestellt, dass Arbeitnehmer auch bei Fehlen einer konkreten Arbeitszeitvereinbarung nicht redlicher Weise davon ausgehen dürfen, fürs Nichtstun bezahlt zu werden.

Auch wenn der Arbeitgeber in diesem Fall letztlich noch mit einem „*blauen Auge*“ davongekommen ist, sollten derartige Steilvorlagen in der Praxis durch eine sorgfältige Formulierung des Arbeitsvertrages vermieden werden. Ohnehin verpflichtet das Nachweisgesetz den Arbeitgeber insbesondere auch dazu, den Umfang der Arbeitszeit im schriftlich vereinbarten Arbeitsvertrag festzulegen oder – sofern eine schriftliche Vereinbarung nicht getroffen wurde – dem Arbeitnehmer hierüber einen schriftlichen Nachweis zu erteilen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Dr. Frank Wilke unter +49 221 3366 0 546 oder fwilke@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90