

5 Ca 176/23

Verkündet am: 07.05.2024

Z.
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Arbeitsgericht Weiden

Im Namen des Volkes

ENDURTEIL

In dem Rechtsstreit

A.
A-Straße, A-Stadt

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

B.
B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C.
C-Straße, A-Stadt

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

D.
D-Straße, D-Stadt

hat die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Weiden - Kammer Schwandorf - auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2024 durch den Richter am Arbeitsgericht U. und die ehrenamtlichen Richter N. und Q.

für Recht erkannt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, 2.088,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 09.03.2023 an die Klägerin zu bezahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, 8.924,39 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 08.08.2023 an die Klägerin zu bezahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
4. Der Streitwert wird festgesetzt auf 11.013,19 €.
5. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über Zahlungsansprüche der Klägerin, wobei im rechtlichen Kern die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Klausel über die jährliche Belastung des Arbeitszeitkontos mit 75 Stunden in Frage steht.

Die Klägerin war im Zeitraum zwischen 01.10.2017 und 31.12.2022 bei der Beklagten als Mitarbeiterin in der Konstruktion und Entwicklung beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch Eigenkündigung der Klägerin.

Bei der Beklagten besteht eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der gleitenden Arbeitszeit vom 23.11.2015, Bl. 162f. d.A., auf welche Bezug genommen wird.

Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 28.07.2017 ist auszugsweise Folgendes geregelt:

1. Eintrittstermin und Tätigkeit

Vereinbarungsgemäß sind wir bereit, Sie ab 01.10.2017 als Mitarbeiterin für unsere Konstruktion und Entwicklung einzustellen. Die wesentlichen Aufgaben werden Ihnen von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten genannt und entsprechen Ihren Kenntnissen und Fertigkeiten. Beschäftigungsort ist A-Stadt.

1.1 Arbeitszeit: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Sie 35 Std./Woche. Darüber hinaus wird das Gleitzeitkonto bei Vollzeitbeschäftigung (35 Std./Woche) jährlich im Monat Januar mit 75 Stunden belastet. Bei abweichenden wöchentlichen Arbeitszeiten erfolgt die Belastung entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

Ändert sich Ihre Wochenarbeitszeit, so wird die Belastung ab dem Zeitpunkt der Änderung dem neuen Beschäftigungsgrad angepasst. Sind Lebensarbeitszeittage vorhanden, so geschieht ein Ausgleich dieser Belastung durch Umbuchung von Lebensarbeitszeittagen.

Die am Jahresbeginn eingebuchte Belastung wird in folgenden Fällen korrigiert:

a) bei Austritten, Eintritten oder Ereignissen, die zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis führen, wird die vorgenommene Belastung grundsätzlich gezwölfelt (als Berechnungsgrundlage für die beschriebene Zwölfteilung gelten nur volle Beschäftigungsmonate)

b) bei Krankheit außerhalb der Lohnfortzahlung, tagesgenau

1.2 Gleitzeit: Die tägliche Verteilung der Arbeitszeit richtet sich nach bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit bzw. nach den Erfordernissen der Abteilung und erfolgt in Absprache mit Ihrem Vorgesetzten.

1.3 Soweit es die betrieblichen Verhältnisse erfordern sind Sie verpflichtet, im Rahmen der jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeitregelung, Mehrarbeit zu leisten.

...

Die Vergütung wurde im Arbeitsvertrag unter Punkt 2 geregelt und betrug anfangs 3.360,- € brutto. Zuletzt betrug das Grundentgelt 3.646,- €, die Leistungszulage 612,53 €.

Im Jahr 2017 wurde das Gleitzeitkonto der Klägerin anteilig mit 18,75 Minusstunden belastet, in den Jahren 2018-2022 mit jeweils 75 Minusstunden pro Jahr, insgesamt während des Arbeitsverhältnisses mit 393,75 Minusstunden.

Vom 01.04.2020 bis 31.03.2021 befand sich die Beklagte in Kurzarbeit. Auch während der laufenden Kurzarbeit (im Januar 2021) wurde das Stundenkonto der Klägerin mit 75 Minusstunden belastet.

Der Endstand des Gleitzeitkontos der Klägerin zum Ende des Arbeitsverhältnisses lag bei einem Saldo von -74,68 Stunden.

Im Dezember 2022 erbrachte die Klägerin ihre geschuldete Arbeitsleistung.

Mit der Abrechnung für Dezember 2022, Bl. 12 d.A., nahm die Beklagte vom Bruttomonatsentgelt der Klägerin einen Abzug von 2.088,80 € für 74,68 Minusstunden vor.

Die Klägerin behauptet insbesondere, die Abteilung der Klägerin habe wegen der Kurzarbeit ab Juli 2020 von der Personalabteilung der Beklagten Listen erhalten mit Anweisungen, welche Mitarbeiter am Monatsende welchen Kontostand erreichen müssten. Kollegen der Klägerin hätten teilweise tageweise zuhause bleiben müssen, die Klägerin am 28.07.2020 einen vollen Arbeitstag, ansonsten meist stundenweise, um den Kontostand (bei der Klägerin) von ca. 92 Minusstunden zu halten. An mangelnder Arbeit habe es nicht gelegen. Auf den detaillierten Vortrag der Klägerin hierzu wird Bezug genommen, Bl. 171f. d.A.

Die Beklagte habe Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung mit einer Sollzeit von 35 Stunden abgerechnet, nicht mit 36,44 Stunden. Auch im Rahmen der Kurzarbeit habe die Beklagte eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden und eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von 7 Stunden für die vertraglich geschuldete Vergütung angenommen.

Die Klägerin ist insbesondere der Auffassung, die Beklagte habe keinen Anspruch auf Abzug von Minusstunden. Die Klausel in Ziffer 1.1 des Arbeitsvertrages sei überraschend und intransparent und halte überdies einer Inhaltskontrolle nicht stand. Die Klausel sei der Inhaltskontrolle auch zugänglich, da es sich nicht um eine Hauptleistungsabrede handle. Die Regelung über die Belastung eines Arbeitszeitkontos sei keine Hauptleistungspflicht. Allein der Wortlaut der Klausel bringe eindeutig zum Ausdruck, dass es sich nicht um die normale Arbeitsverpflichtung handle, der ein regelmäßiger Monatslohn gegenüberstehe, sondern um etwas über die Regelarbeitszeit Hinausgehendes in Form von Überstunden. Die Klausel regle die Belastung eines Arbeitszeitkontos mit 75 Stunden jährlich und enthalte damit nur eine Regelung zur Führung eines Arbeitszeitkontos und zu dessen Belastung. Diese Klausel sei unangemessen benachteiligend, da sie eine Schuld der Klägerin regle, ohne jedoch

das Recht der Klägerin zu regeln, diese Schuld überhaupt erbringen zu können. Im Ergebnis wälze die Beklagte entgegen der gesetzlichen Konzeption nach § 615 BGB ihr Betriebs- und Wirtschaftsrisiko auf die Klägerin ab. Die Klägerin müsse nach dem Willen der Beklagten für den vereinbarten Lohn neben den vereinbarten 35 Stunden pro Woche eine Mehrleistung erbringen, auf deren Durchführung die Klägerin jedoch keinen Anspruch habe. Wenn die Beklagte nicht genug Arbeit zur Verfügung stellen könne oder wolle, verringere sich der vertragliche Lohnanspruch der Klägerin, wie im Dezember 2022 umgesetzt. Die Klausel regle damit im Ergebnis eine Herabsetzung des vereinbarten Entgelts für die vereinbarte Arbeitszeit durch eine pauschale Vorleistungsschuld der Klägerin. Diese Vorleistungsschuld könne die Klägerin nur unter vollständig von der Beklagten kontrollierten Umständen ausgleichen. Die Beklagte könne im Rahmen ihres Weisungsrechts Überstunden untersagen. Am Ende des Arbeitsverhältnisses fordere sie dann die ohne Einflussmöglichkeit des Arbeitnehmers entstandenen Minusstunden vom Arbeitnehmer zurück und verschaffe sich so rückwirkend eine effektive Reduzierung des nur scheinbar vereinbarten monatlichen Entgelts. Der Vergleich zur tarifvertraglichen Regelung gehe fehl, da Tarifverträge keiner AGB-Kontrolle unterlägen. Die Beklagte selbst habe sich durch den Verbandsaustritt aus dem Geltungsbereich der Tarifverträge entfernt, was Konsequenzen habe, unter anderem bei der Vertragsgestaltung.

Die Zahlungsansprüche der Klägerin seien nicht verjährt. Die Klägerin verfolge gerade keinen Anspruch auf Gutschrift nicht berücksichtigter Arbeitszeiten, die Klägerin begehre vielmehr Zahlungsansprüche aus einem Arbeitszeitkonto, welche erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden seien.

Die Klägerin hat beantragt:

Die Beklagte wird verurteilt 2.088,80 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt 8.924,39 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte behauptet insbesondere, Hintergrund der arbeitsvertraglichen Regelung sei eine entsprechende tarifvertragliche Regelung, welche bei der Beklagten bis zum 31.12.2014 gegolten habe. Im Anschluss an die Beendigung des Tarifvertrages, ab dem 01.01.2015, habe die Beklagte entsprechende einzelvertragliche Vereinbarungen abgeschlossen.

Die Minusstunden der Klägerin würden keineswegs auf Kurzarbeit in den Jahren 2020 und 2021 beruhen. Seit dem Ende der Kurzarbeit im Jahr 2021 habe die Klägerin im Übrigen hinreichend Gelegenheit gehabt, den Minussaldo auf Ihrem Arbeitszeitkonto auszugleichen. Dies wäre ohne Weiteres möglich gewesen. Ausreichend Arbeit sei bei der Beklagten zu jedem Zeitpunkt vorhanden gewesen. Die Klägerin habe es schlichtweg pflichtwidrig unterlassen, den Negativsaldo im Zeitraum des Jahres 2022 innerhalb des Gleitzeitbereichs auszugleichen.

Die Beklagte ist insbesondere der Auffassung, die streitgegenständliche Klausel sei wirksam. Sie sei nicht überraschend und auch transparent. Die Klausel sei, da eine Hauptleistungsabrede getroffen worden sei, der Inhaltskontrolle nicht zugänglich. Das beanstandete Verhältnis von Leistung und Gegenleistung sei eine Frage der Angemessenheit des Synallagmas und unterliege keiner Inhaltskontrolle. Es liege mit der jährlichen automatischen Belastung des Arbeitszeitkontos der Klägerin mit 75 Stunden eine Preisabrede über Hauptleistungspflichten und keine kontrollfähige Preisnebenabrede vor. Entsprechend der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012 (5 AZR 331/11) sei die Klausel als wirksam zu erachten. Ein Anspruch auf Rückforderung von Minusstunden bestehe, da eine arbeitsvertragliche Vereinbarung gegeben sei, welche eine jährliche Belastung des Arbeitszeitkontos der Klägerin vorsehe. Am Ende des Arbeitsverhältnisses liege dann eine Verrechnung von bereits im Voraus gezahlter Vergütung vor. Die Klägerin schulde der Beklagten 35 Stunden pro Woche an regelmäßiger Arbeitszeit und darüber hinaus 75 Stunden jährlich. Die Klägerin schulde der Beklagten zu Beginn eines Jahres auch kein Geld, sondern 75 Stunden zusätzliche Arbeitsleistung. Es liege eine einheitliche Vergütungsregelung

vor, mit der sowohl die vereinbarte wöchentliche als auch die zusätzliche jährliche Arbeitszeit abgegolten werde.

Die Klägerin habe die weiteren Vergütungsansprüche nicht entsprechend der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist geltend gemacht. Die Ansprüche seien zudem verwirkt und entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 31.07.2014 (6 AZR 759/12) auch verjährt, da die Klägerin jeweils bereits im Zeitpunkt der Belastung des Arbeitszeitkontos den entsprechenden Anspruch auf Zeitgutschrift hätte geltend machen können. Für die Verjährung könne sich auch nicht etwas Anderes daraus ergeben, dass die Klägerin vorliegend einen Anspruch auf Zahlung statt auf Zeitgutschrift geltend mache.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die im Verfahren gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen sowie auf den sonstigen Akteninhalt Bezug genommen.

Eine Beweisaufnahme hat stattgefunden am 16.04.2024 durch Einvernahme des Zeugen Y..

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage hat Erfolg.

I.

Die Klage ist zulässig, insbesondere ist das angerufene Gericht sowohl im Rechtsweg, § 2 Abs. 1 Nr. 3 a ArbGG, als auch örtlich, § 48 Absatz 1a Satz 1 ArbGG, zuständig.

II.

Die Klage ist auch vollumfänglich begründet.

1.

Die Klägerin hat einen Anspruch aus § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag auf Zahlung des Bruttoabzugsbetrages (für vermeintliche Minusstunden der Klägerin) aus der Abrechnung Dezember 2022 in Höhe von 2.088,80 €.

Der Abzug von Minusstunden der Klägerin am Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgte jedoch zu Unrecht, da ein Minusstundensaldo zu Lasten der Klägerin nicht bestand. Die geleistete Arbeit im Dezember 2022 war daher ohne Abzug zu vergüten.

Die Regelung unter 1.1 im Arbeitsvertrag der Parteien zur jährlichen Belastung des Gleitzeitkontos mit 75 Stunden unterliegt der uneingeschränkten Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 BGB. Die Klausel führt zu einer unangemessenen Benachteiligung und ist unwirksam.

a)

Bei den im Arbeitsvertrag getroffenen Abreden handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Der Vertrag weist außer den persönlichen Daten der Klägerin keine individuellen Besonderheiten auf. Dies - wie auch das äußere Erscheinungsbild - begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei den Bestimmungen des Arbeitsvertrags um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt, BAG 01.03.2022 - 9 AZR 260/21.

b)

Zu Gunsten der Beklagten wird davon ausgegangen, dass die streitgegenständliche Klausel nicht überraschend und auch nicht intransparent ist.

c)

Die Überprüfung der Regelung unter 1.1 im Arbeitsvertrag der Parteien zur jährlichen Belastung des Gleitzeitkontos mit 75 Stunden ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB ausgeschlossen.

aa)

Unabhängig davon, ob es sich bei der Klausel um eine Haupt- oder Nebenabrede des Arbeitsvertrages handelt, findet eine Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dann statt, wenn mit der Klausel eine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung verbunden ist, vgl. etwa BAG 24.09.2015 - 2 AZR 347/14 Rn. 15.

Dies ist vorliegend der Fall, was gem. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB zur Inhaltskontrolle führt.

Die von der streitgegenständlichen Klausel arbeitsvertraglich erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trifft am Ende des Arbeitsverhältnisses eine Rückzahlungspflicht - wie von der Beklagten vorliegend auch geltend gemacht - für den Fall des unvollständigen "Hereinarbeitens" der kumulierten Belastungsstunden.

Eine solche Rückzahlungsverpflichtung ergibt sich im Wege der Auslegung aus der streitgegenständlichen Klausel durch die niedergelegte Einigkeit über die Führung eines Arbeitszeitkontos ("...wird das Gleitzeitkonto...") mit der Möglichkeit der Erfassung auch negativer Salden ("...mit 75 Stunden belastet...") und der damit nach ständiger Rechtsprechung verbundenen konkludenten Abrede, dass das Konto spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist.

Gelingt es bis zum Ende eines Arbeitsverhältnisses nicht, ein negatives Guthaben durch entsprechende Mehrarbeit auszugleichen, besteht vielmehr bei Vertragsende ein Negativsaldo, so hat der Arbeitnehmer das negative Guthaben finanziell auszugleichen, BAG 13.12.2000 - 5 AZR 334/99.

Mit einer solchen Verpflichtung zur Rückzahlung nicht "hereingearbeiteter" Minusstunden - welche unabhängig vom Willen und dem Verhalten der Beschäftigten entstehen - wird jedoch die durch Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG gewährleistete arbeitsplatzbezogene Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers eingeschränkt, indem ein Bleibedruck ausgelöst wird (vgl. zu diesem Gesichtspunkt im Lichte von § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB zuletzt etwa BAG 25.04.2023 - 9 AZR 187/22 Rn. 15, BAG 01.03.2022 - 9 AZR 260/21 Rn. 13).

Der vorliegende Fall mit einem mehrjährigen Arbeitsverhältnis und dem während dieser Zeit seitens der Arbeitgeberin erfolgten Einbuchen von insgesamt fast 400 Belastungsstunden auf dem Gleitzeitkonto der Klägerin zeigt die Dimension der Problematik.

Im Normalfall entstehen im Rahmen eines Gleitzeitkontos Minusstunden nur dann, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin mit der erbrachten Arbeitsleistung hinter der geschuldeten Arbeitsleistung im Saldo zurückbleibt, dies aufgrund persönlicher Entscheidungen hinsichtlich der eigenen Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der Gleitzeit (etwa durch späteres Kommen, früheres Gehen oder Ausdehnen der Mittagspause).

Es besteht dann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine Nachleistungspflicht, da die verstetigte Vergütung zu einer vorschüssigen Zahlung führt, vgl. etwa BAG 26.01.2011 - 5 AZR 819/09.

Eine völlig andere Konstellation ist vorliegend gegeben, da jährlich 75 Belastungsstunden - völlig unabhängig vom Willen und dem Verhalten der Arbeitnehmer - allein auf Basis der von der Arbeitgeberin gestellten Klausel in das Gleitzeitkonto zu Lasten des Saldos eingebucht werden.

Hinsichtlich der mittelbaren Vergütungsauswirkung, im rechtlichen Ergebnis, fingiert die jährliche Belastung mit 75 Minusstunden einen entsprechenden Vorschuss seitens der Arbeitgeberin. Um eine rein rechtliche Fiktion handelt es sich deshalb, da diese Minusstunden nicht individuell von den Beschäftigten "genommen" wurden. Die Vorteile der normalen Inanspruchnahme von Minusstunden für die Lebensgestaltung der Beschäftigten sind insoweit nicht ansatzweise gegeben, die rechtliche Situation der Vorschusswirkung wird vielmehr allein durch die Klausel erzeugt.

Im vorliegenden Fall wird die Arbeitnehmerin durch die mit der Regelung im Ergebnis bewirkte rechtliche Fiktion so gestellt, als hätte sie in gut fünf Jahren (mit knapp 400 eingebuchten Belastungsstunden) vorschüssige Vergütungszahlungen im Umfang von knapp 11.000 € - erhalten, wobei diese vorschüssige Vergütung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses "hereingearbeitet" sein muss - andernfalls ist sie zurückzuzahlen.

Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht den betroffenen Arbeitnehmern je nach Umfang des unzureichenden "Hereinarbeitens" der Belastungsstunden somit ein ggf. erhebliches Rückforderungsverlangen seitens der Arbeitgeberin.

Dadurch wird ein Bleibedruck im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt und damit das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG eingeschränkt.

bb)

Es liegt zudem eine Regelung vor, welche nicht den unmittelbaren Leistungsgegenstand betrifft, sondern die Leistungspflicht nur mittelbar einschränkt, verändert, ausgestaltet oder modifiziert, mithin eine inhaltlich zu kontrollierende Preisnebenabrede (vergleiche zu den Kriterien der Abgrenzung zwischen Preisabrede und Preisnebenabrede jüngst BAG 07.09.2022 - 5 AZR 128/22 Rn. 47/48).

(1)

Die streitgegenständliche Klausel betrifft inhaltlich nicht die unmittelbare, originäre Festlegung von Leistung und Gegenleistung.

Die wöchentliche Arbeitszeit wurde im Arbeitsvertrag der Klägerin mit 35 Stunden festgelegt. Die Vergütung wurde unter Ziffer 2 des Arbeitsvertrages verbindlich mit anfangs 3.360,- € geregelt. Die Hauptleistungspflichten (Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt) sind damit definiert.

Die hiesige Klausel regelt die jährliche Belastung des Gleitzeitkontos mit 75 Stunden und damit nicht die unmittelbaren Hauptleistungspflichten der Parteien. Mit der Belastung des Gleitzeitkontos im Umfang von jährlich 75 Stunden wird weder unmittelbar die Arbeitszeit noch unmittelbar die Vergütung geregelt. Es findet dadurch nur eine mittelbare Einflussnahme auf die Leistungspflichten statt.

(2)

Vorliegend ist zudem bedeutsam, dass der Arbeitsvertrag unter 1.1 Satz 2 die 35-Stunden-Woche der Klägerin ausdrücklich als "*Vollzeitbeschäftigung*" definiert.

Eine "*Vollzeitbeschäftigung*" stellt jedoch sowohl juristisch als auch sprachlich das Höchstmaß einer arbeitnehmerseitig geschuldeten Hauptleistungspflicht dar.

Die Belastung des Gleitzeitkontos mit jährlich 75 Stunden gilt vorliegend "*darüber hinaus*", mithin wird bereits aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages und dem Sinnzusammenhang der Klausel deren Qualifizierung als Preisnebenabrede deutlich.

(3)

Eine der Inhaltskontrolle nicht unterliegende Preisabrede wäre demgegenüber dadurch gekennzeichnet, dass bei Unwirksamkeit und Wegfall der streitigen Regelung an ihre Stelle

kein dispositives Gesetzesrecht treten könnte, weil solches in der Regel nicht vorhanden ist. Als Leistungsbeschreibung, ohne deren Vorhandensein ein wirksamer Vertrag nicht mehr angenommen werden kann, ist die Preisabrede der AGB-rechtlichen Kontrolle entzogen.

Eine solche Situation ist vorliegend jedoch nicht gegeben.

Die grundlegenden Arbeitsvertragsbedingungen, die *Essentialia negotii*, sind vielmehr durch eine "Vollzeitbeschäftigung" mit 35 Stunden pro Woche bei festgelegter Vergütung arbeitsvertraglich eindeutig beschrieben.

Der vertraglich vereinbarte Preis, welcher der Kontrolle des Gerichts entzogen ist, wird dadurch bestimmt.

(4)

Die Arbeitszeit wurde konsequenterweise und dementsprechend von der Beklagten auch nur mit 35 Stunden pro Woche und gerade nicht mit den rechnerisch - unter Einbeziehung der jährlichen 75 Belastungsstunden - sich ergebenden 36,44 Stunden pro Woche arbeitsvertraglich niedergelegt.

Auch tatsächlich, im gelebten Arbeitsverhältnis, wurden von der Beklagten bei der Abrechnung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsentgelt oder Kurzarbeitergeld nach dem unwidersprochenen Sachvortrag der Klägerin ausschließlich 35 Stunden pro Woche zugrunde gelegt wurden und nicht 36,44 Stunden.

(5)

Die vorliegende arbeitsvertragliche Gesamtsituation weicht deutlich von jener aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012 (5 AZR 331/11) ab.

Im damaligen Fall war eine Klausel inmitten, bei welcher gemäß Wortlaut ausdrücklich *bei der vereinbarten Vergütung* die ersten *zwanzig Überstunden im Monat* „mit drin“ sein sollten.

Das Synallagma und die unmittelbare Beziehung zwischen der *vereinbarten Vergütung* und der *Überstundenregelung* war deutlich, was vorliegend gerade nicht der Fall ist.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied zwischen der in Bezug genommenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 16.05.2012 und dem hiesigen Fall liegt darin, dass

eine Regelung über potenziell mit der vereinbarten Vergütung abgegoltene Überstunden eine nicht zwingend eintretende - vor allem aber zukünftige - Situation betrifft.

Ein Bleibedruck wird dadurch nicht ausgelöst - ganz anders als bei jährlich im Januar zwingend eingebuchten 75 Belastungsstunden, welche von den Beschäftigten im Fall des unzureichenden "Hereinarbeitens" gegenüber der Arbeitgeberin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses finanziell ausgeglichen werden müssen in Form einer ggf. erheblichen Rückzahlung.

(6)

In der Gesamtschau mit den unmittelbar benachbarten arbeitsvertraglichen Regelungen wird zudem deutlich, dass sich die Arbeitgeberin arbeitsvertraglich zentrale Leistungsbestimmungsrechte vorbehalten hat, welche geeignet sind, die Vergütungspflicht einzuschränken, zu verändern, auszugestalten oder zu modifizieren.

Das "Hereinarbeiten" der Belastungsstunden liegt nicht allein in der Einflussosphäre des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, da das "Hereinarbeiten" nicht autonom vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin gesteuert werden kann.

Der vorliegende Arbeitsvertrag schränkt im Bereich der Mehrarbeit und sogar im Bereich der normalen Gleitzeit die Dispositionsmöglichkeiten der Beschäftigten über die eigene Arbeitszeitgestaltung nämlich ausdrücklich ein.

Nach 1.3 des Arbeitsvertrages ist Mehrarbeit nur dann zu leisten, wenn es die *betrieblichen Verhältnisse erfordern*.

Nach 1.2 richtet sich sogar im Rahmen der Gleitzeit die tägliche Verteilung der Arbeitszeit nach bestehenden Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit *bzw. nach den Erfordernissen der Abteilung* und erfolgt sogar nur *in Absprache mit dem Vorgesetzten*.

Die Beschäftigten haben es nach dieser arbeitsvertraglichen Regelungsgestaltung mithin nicht allein in der Hand, die unabhängig von ihrem Willen und ihrem Verhalten eingebuchten Belastungsstunden wieder abzubauen, da insoweit Leistungsbestimmungsrechte der Arbeitgeberin im Arbeitsvertrag geregelt sind.

d)

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird, vgl. etwa BAG 25.04.2023 - 9 AZR 187/22.

Eine unangemessene Benachteiligung liegt hier vor.

aa)

Die Beschäftigten haben weder einen Einfluss auf die jährliche Entstehung der 75 Belastungsstunden noch sind sie arbeitsvertraglich frei in der Gestaltung des Abbaus dieser zwingend eingebuchten Belastungsstunden, vgl. obige Ausführungen.

Mit diesen Aspekten verstößt die Beklagte gegen grundlegende Prinzipien des arbeitsrechtlichen Austauschverhältnisses und bewirkt mit ihrer Klauselgestaltung eine unangemessene Benachteiligung.

Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss nämlich - was vorliegend eben gerade nicht der Fall ist - allein darüber entscheiden können, ob ein negatives Zeitguthaben entsteht. Andernfalls könnte der Arbeitgeber das von ihm zu tragende Wirtschaftsrisiko unter Umgehung von § 615 BGB auf den Arbeitnehmer abwälzen, BAG 13.12.2000 - 5 AZR 334/99 (vgl. zu diesem Rechtsgedanken, sogar angewandt auf der Ebene einer Betriebsvereinbarung, jüngst auch LAG Köln 15.09.2023 - 4 Sa 385/23).

Es kann hierbei dahinstehen, ob die Beklagte tatsächlich entsprechend der korrigierten Ausführungen der Klägerin aus dem Schriftsatz vom 24.11.2023 während der Zeit der Kurzarbeit, insbesondere ab Juli 2020, die Klägerin (und andere Beschäftigte) zum Monatsende sogar stundenweise, auch ganztägig, nach Hause geschickt hat, um das Stundenkonto stabil zu halten und die Entstehung von Arbeitszeitguthaben zu verhindern.

Die Beklagte hat sich zu diesem korrigierten substantiierten Vortrag der Klägerin nicht mehr eingelassen.

Jedenfalls werden auf Basis der arbeitsvertraglichen Regelungen jährlich 75 Belastungsstunden unangemessen benachteiligend auch dann eingebucht und nicht gekürzt oder korrigiert, wenn Beschäftigte faktisch gar nicht in der Lage sind, die Belastungsstunden vollständig "hereinzuarbeiten", etwa weil mehrfache Arbeitsunfähigkeiten (aufgrund verschiedener Erkrankungen) jeweils mit Entgeltfortzahlung über jeweils mehrere Wochen vorliegen, Zeiten von Kurzarbeit gegeben sind oder Beschäftigungsverbote bzw. Mutterschutzzeiten bestehen.

Die in der streitgegenständlichen Klausel enthaltene Korrekturregelung erfasst all diese beispielhaften, in der Praxis von Arbeitsverhältnissen häufig vorkommenden Fallgestaltungen nicht.

Das jedes Jahr zum Jahresbeginn im Januar erneut erfolgende Einbuchen von 75 Minusstunden bewirkt neben der von der Klägerin beschriebenen psychologischen Komponente („75 Minusstunden,...die als „Batzen“ vor einem liegen“) auch, dass faktisch die Möglichkeit zur Inanspruchnahme „richtiger“ Minusstunden im Rahmen der Gleitzeit deutlich eingeschränkt ist, da ohnehin schon ein sehr hohes Maß an Minusstunden (sogar an/über der Grenze üblicher Ampelwerte) allein durch die streitgegenständliche Regelung jährlich neu entsteht. Die Gleitzeitregelung im Betrieb der Beklagten ist somit zwar formell versprochen, tatsächlich durch diese Umstände aber ganz erheblich entwertet.

Überdies droht den betroffenen Arbeitnehmern, wie oben bereits ausführlich dargestellt, für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses je nach Umfang des unzureichenden "Hereinarbeitens" der Belastungsstunden ein ggf. erhebliches Rückforderungsverlangen seitens der Arbeitgeberin. Dadurch wird ein Bleibedruck im bestehenden Arbeitsverhältnis ausgeübt und damit das Grundrecht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes nach Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG eingeschränkt, was gleichfalls eine unangemessene Benachteiligung darstellt.

Die §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Formularklauseln (§§ 305 Abs. 1 Satz 1, 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB), nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Fall. Der Rechtsfolge der Unwirksamkeit sind daher auch solche Klauseln unterworfen, die in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfall nicht realisiert hat, stRspr, vgl. etwa BAG 01.03.2022 - 9 AZR 260/21.

bb)

Begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers sind weder dargelegt noch ersichtlich. Die Historie der Klausel mit der Transformation einer tarifvertraglichen Regelung hin zu einer arbeitsvertraglichen Regelung bietet schon deshalb keinen belastbaren Anhaltspunkt für ein billigenswertes Interesse des Arbeitgebers an der unveränderten Beibehaltung der Klausel, da tarifvertragliche Regelungen keiner AGB-Kontrolle unterliegen und daher auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer deutlich weiter gefasst sein können als arbeitsvertragliche Regelungen. Die Nachzeichnung des Inhalts der ursprünglich tarifvertraglichen Regelung wäre durch eine entsprechende Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Neuverträgen ohne unangemessene Benachteiligung realisierbar gewesen.

Ebenfalls nicht dargelegt oder ersichtlich ist, dass die Beeinträchtigung der Arbeitnehmer durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird.

e)

Die dargestellte Unwirksamkeit der Klausel in 1.1 des Arbeitsvertrages über die Belastung des Gleitzeitkontos mit 75 Stunden jährlich führt nach § 306 Abs. 1 BGB zum Wegfall der Klausel. Eine geltungserhaltende Reduktion findet nicht statt.

Damit entfällt die Rechtsgrundlage für das Einbuchen von jährlich 75 Belastungsstunden während der Dauer des Arbeitsverhältnisses von 5,25 Jahren im Gesamtumfang von insgesamt 393,75 Stunden zu Lasten des Saldos des Gleitzeitkontos.

Da die Beklagte den abschließenden Saldo des Gleitzeitkontos der Klägerin zum Ende des Arbeitsverhältnisses mit -74,68 Stunden unter der unzutreffenden Annahme ermittelt hat, das Einbuchen von jährlich 75 Belastungsstunden sei rechtmäßig erfolgt, ergibt sich nach der dargestellten Rechtslage kein Minusstundensaldo zu Lasten der Klägerin. Vielmehr ergibt sich ein positiver Saldo zu Gunsten der Klägerin, da diese die eingebuchten Belastungsstunden bis auf den verbliebenen Minussaldo "hereingearbeitet" und damit geleistet hat.

Die von der Beklagten in der Lohnabrechnung von Dezember 2022 vorgenommene Verrechnung im Umfang von 2.088,80 € brutto für 74,68 Minusstunden geht daher rechtlich ins Leere, da Minusstunden am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht vorhanden waren.

Da die Klägerin ihre Arbeitsleistung im Monat Dezember 2022 unstreitig erbracht hat und eine berechnete Abzugsposition mithin nicht gegeben ist, steht der Klägerin ein Anspruch auf Nachzahlung dieses Bruttoabzugsbetrages zu.

Der Zinsanspruch folgt aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB.

2.

Der Klägerin steht überdies ein Anspruch zu aus §§ 611a Abs. 2, 612 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag im Umfang von € 8.924,39 brutto.

Aus der Gesamtsumme der von der Arbeitgeberin eingebuchten Belastungsstunden (393,75 Stunden) und dem Endsaldo nach der Berechnung der Beklagten (-74,68 Stunden) ergibt sich vor dem Hintergrund der oben dargestellten Unwirksamkeit der Klausel über das jährliche Einbuchen von 75 Belastungsstunden ein positiver Stundensaldo zu Gunsten der Klägerin im Umfang der Differenz (319,07 Stunden). Rechnerisch ist dies ebenso unstreitig zwischen den Parteien wie der zu Grunde zu legende Stundenlohn von 27,97 € brutto.

Der Zinsanspruch folgt aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB.

3.

Die Ausschlussfrist aus dem Arbeitsvertrag steht dem Anspruch der Klägerin ebensowenig entgegen wie die Grundsätze der Verwirkung oder die Verjährung.

a)

Die Ausschlussklausel aus dem Arbeitsvertrag ist eine überraschende Klausel, da sie sich unter der nichtssagenden Überschrift "Sonstige Vereinbarungen" verbirgt, dies noch dazu im letzten Punkt (12.7) und ohne weiteren Hinweis sowie ohne drucktechnische Hervorhebung insoweit. In der Ausschlussklausel des Arbeitsvertrages aus dem Jahre 2017 werden zudem Mindestlohnansprüche ebensowenig ausgenommen wie Ansprüche aus Vorsatzhaftung. Die Ausschlussklausel ist daher aus mehreren Rechtsgründen unwirksam und fällt ersatzlos weg.

b)

Auch die Grundsätze der Verwirkung streiten vorliegend nicht für die Beklagte.

Eine Verwirkung voraus, dass der Gläubiger beim Schuldner das Vertrauen darauf begründet hat, er werde wegen des betreffenden Rechts nicht mehr in Anspruch genommen werden, und daraufhin der Schuldner eigene Dispositionen getroffen hat. Muss der Verpflichtete davon ausgehen, der Berechtigte wisse von den ihm zustehenden Ansprüchen nichts, kann er nicht darauf vertrauen, der Berechtigte werde wegen des Zeitablaufs seine Rechte nicht mehr geltend machen. Dies ist vor allem dann anzunehmen, wenn die Unkenntnis des Berechtigten auf dem Verhalten des Verpflichteten beruht. Hierfür bietet die Verwendung einer unwirksamen AGB-Klausel einen typischen Fall, vgl. etwa BAG 22.02.2012 – 5 AZR 765/10; Münchener Kommentar zum BGB, 9. Auflage 2023, § 611a BGB Rn. 776.

c)

Auch die geltend gemachte Verjährung greift nicht zu Gunsten der Beklagten ein.

In der von der Beklagten beigezogenen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vom 31.07.2014 (6 AZR 759/12) liegt eine andere rechtliche Konstellation vor als im hiesigen Fall. Streitgegenstand im dortigen Fall war die Korrektur der Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto, mithin ein Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift gestrichener Stunden. Dieser Anspruch war sofort nach dem Herausbuchung fällig, wenn dies für den Arbeitnehmer feststellbar war.

Dies gilt jedoch nicht, wenn Streitgegenstand ein Zahlungsanspruch aus einem zu einem bestimmten Zeitpunkt abzurechnenden oder auszugleichenden Saldo ist, wie im vorliegenden Fall. Insoweit verfolgt der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Korrektur des Arbeitszeitkontos. Der entsprechende Zahlungsanspruch entsteht erst zum Zeitpunkt der Saldierung, BAG 26.01.2011 - 5 AZR 819/09 Rn. 20; BAG 31.07.2014 - 6 AZR 759/12 Rn. 30ff.

Vorliegend erfolgte die Saldierung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2022. In Anbetracht der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren greift die Einrede der Verjährung daher nicht.

- 19 -

III.

1.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

2.

Die Streitwertfestsetzung richtet sich nach der Höhe der bezifferten Klageanträge.

3.

Die Voraussetzungen für eine gesonderte Zulassung der Berufung, § 64 Abs. 3 ArbGG, lagen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen.

Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist von einem Monat schriftlich beim

Landesarbeitsgericht Nürnberg

E-Straße

E-Stadt

eingelegt werden.

Die Berufung muss innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich begründet werden. Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des Urteils, spätestens jedoch mit Ablauf von fünf Monaten nach Verkündung des Urteils.

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen jeweils von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet sein. Sie können auch

von dem Bevollmächtigten einer Gewerkschaft, eines Arbeitgeberverbandes oder eines Zusammenschlusses solcher Verbände unterzeichnet werden, wenn sie für ein Mitglied eines solchen Verbandes oder Zusammenschlusses oder für den Verband oder den Zusammenschluss selbst eingelegt wird.

Mitglieder der genannten Verbände können sich auch durch den Bevollmächtigten eines anderen Verbandes oder Zusammenschlusses mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

Die Berufung kann auch in elektronischer Form eingelegt und begründet werden. Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse sind zur Einreichung in elektronischer Form verpflichtet. Gleiches gilt für die nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigten Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg entsprechend § 46c ArbGG übermittelt werden. Wegen näherer Einzelheiten wird verwiesen auf die Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) vom 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung.

Sturm