

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 670/11  
6 Sa 2330/10  
Landesarbeitsgericht  
Berlin-Brandenburg

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
21. März 2012

## URTEIL

Metze, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. März 2012 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux, den

Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Pollert für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 4. März 2011 - 6 Sa 2330/10 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Berechtigung der Beklagten, in ein Arbeitszeitkonto eingestellte Stunden zu streichen. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten in deren Betrieb „Niederlassung B“ als Codiererin beschäftigt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 28 Stunden. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden aufgrund vertraglicher Vereinbarung die für das Unternehmen der Beklagten jeweils geltenden Tarifverträge Anwendung. 2

Zur Arbeitszeit bestimmt der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Deutschen Post AG (*im Folgenden: MTV-DP AG*) vom 18. Juni 2003 ua.: 3

#### „§ 22 Arbeitszeit

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

...

- (3) Bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der

Betriebsrat nach den Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes mitzubestimmen.

...“

Innerhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit erhalten die Arbeitnehmer nach der Anlage 2a zum MTV-DP AG ua. eine Erholungszeit, die zu Kurzpausen zusammenzufassen und im Dienstplan auszuweisen ist. Bis zum 31. März 2008 betrug nach dem Tarifvertrag Nr. 111 die Erholungszeit pro Arbeitsstunde 3,50 Minuten, von denen mindestens 3,14 Minuten je Stunde Arbeitszeit zu Kurzpausen zusammenzufassen waren. Mit Wirkung ab 1. April 2008 wurde durch den Tarifvertrag Nr. 142a die Erholungszeit auf 2,25 Minuten pro Arbeitsstunde verkürzt, von denen mindestens 2,03 Minuten je Stunde Arbeitszeit zu Kurzpausen zusammenzufassen sind.

4

Für Arbeitnehmer, die wie die Klägerin weder ganz noch teilweise Zustelltätigkeit verrichten, regelt zur Arbeitszeit der Tarifvertrag Nr. 37b ua.:

5

„Zweiter Abschnitt: Flexibilisierung der Arbeitszeit

...

### § 3

Grundsätze für die Gestaltung der Arbeitszeit

- (1) Es sind für alle Arbeitnehmer Dienstpläne aufzustellen.

Grundlage für die Verteilung der Arbeitszeit in Dienstplänen ist die tarifvertraglich (...) bzw. einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Überschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit werden als nicht zuschlagspflichtige Mehrleistungen, Unterschreitungen als Minderleistungen erfasst.

...

### § 4

Einführung von Arbeitszeitkonten

- (1) Zur Dokumentation der täglichen Abweichungen von den dienstplanmäßigen Arbeitszeiten (Mehr- und Minderleistungen) sind Arbeitszeitkonten IT-gestützt zu führen. Zur Berechnung des täglichen Saldos werden Beginn und Ende der täglichen tatsächlichen

Arbeitszeiten, soweit möglich, IT-gestützt erfasst.

...

Der Arbeitnehmer erhält einmal monatlich ein Journal seines Arbeitszeitkontos. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer jederzeit, soweit berechtigte betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, Einsicht in sein Arbeitszeitkonto nehmen.

- (2) Die Arbeitszeitkonten werden nicht zu bestimmten Zeitpunkten abgerechnet. Im einzelnen persönlichen Arbeitskonto ist die „Nulllinie“ innerhalb eines Zeitraums von längstens 18 Monaten mindestens einmal zu berühren.
- (3) Die maximal zulässige Schwankungsbreite der Abweichungen beträgt jeweils das 3fache der tarifvertraglich (...) bzw. einzelarbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

...“

Im Betrieb „Niederlassung B“ ist ein Betriebsrat gebildet. Zur Führung von Arbeitszeitkonten heißt es in der Betriebsvereinbarung Nr. 4 - Betriebsvereinbarung zum Tarifvertrag Nr. 37b:

6

„...“

#### § 2 Geltungsbereich

Diese BV gilt

- *persönlich* im Bereich der Niederlassung Briefpost Berlin Nord für alle Arbeiter, Angestellten und Beamte, die Tätigkeiten im Sinne des TV 37b ausüben, das heißt, die nicht regelmäßig und arbeitsvertraglich vereinbart mit Tätigkeiten eines Briefzustellers/Frachtzustellers beschäftigt sind.

...

#### § 4 Führung der Arbeitszeitkonten (AZK)

- (1) Der Umfang der Abweichung von der dienstplanmäßigen Arbeitszeit ist konkret in Minuten festzulegen.
- (2) Die Arbeitszeitkonten (AZK) sind unverzüglich, das heißt unmittelbar nach Bekanntwerden von Abweichungen, spätestens jedoch vor der nächsten Arbeitsschicht, zu aktualisieren. In Verbindung mit Sonn- und Feiertagen soll die Aktualisierung spätestens am nächsten Werktag erfolgen.

...“

Die Klägerin arbeitete bis zum 31. Juli 2008 nach Dienstplänen, denen (noch) die Erholungszeit nach dem TV Nr. 111 zugrunde lag. Die Umsetzung der Kürzung der Erholungszeit nach dem TV Nr. 142a in die Dienstpläne erfolgte erst mit Wirkung ab dem 1. August 2008. 7

Am 30. Oktober 2008 kürzte die Beklagte das nach dem Tarifvertrag Nr. 37b geführte Arbeitskonto (*im Folgenden: 37b-Konto*) der Klägerin um die dort eingestellten 10,37 Stunden und gab dazu unter der Rubrik „Zeitumbuchungsart“ als Grund an: „0950 Verfall Mehrleistungen“. Der außergerichtlichen Aufforderung der Klägerin, die Kürzung ihres Zeitguthabens rückgängig zu machen, kam die Beklagte nicht nach. 8

Mit ihrer am 21. September 2009 eingereichten Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Beklagte sei zur Kürzung des Guthabens auf dem 37b-Konto nicht berechtigt (gewesen). Sie habe im streitgegenständlichen Zeitraum nach ihr vorgegebenen Dienstplänen gearbeitet und damit die geschuldete Arbeitszeit erbracht. Wenn die Beklagte ihr zu lange bezahlte Pausen gewährte, könne das allenfalls einen (Rück-)Zahlungsanspruch begründen. Zudem verstoße das Vorgehen der Beklagten gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, weil sie Kürzungen nur bei den Beschäftigten vorgenommen habe, deren Arbeitszeitkonten ein Guthaben aufwies. 9

Die Klägerin hat beantragt, 10  
die Beklagte zu verurteilen, auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin eine Zeitgutschrift iHv. 10,37 Stunden vorzunehmen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, zur Kürzung des Guthabens auf dem 37b-Konto der Klägerin berechtigt (gewesen) zu sein. Nach der (rückwirkenden) Kürzung der Erholungszeit pro Arbeitsstunde durch den Tarifvertrag Nr. 142a habe die Klägerin die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit nicht vollständig erbracht. Es sei eine Arbeitszeitschuld entstanden, die sie gegen das Arbeitszeitguthaben habe aufrechnen dürfen. Gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz habe sie schon deshalb 11

nicht verstoßen, weil es an einer verteilenden Entscheidung fehle. Zudem sei es ein sachlicher Grund, Beschäftigte, deren Arbeitszeitkonto kein Guthaben aufwies, nicht ins Minus zu bringen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter mit Ausnahme einer in der Revisionsinstanz zugestanden Zeitgutschrift von 0,2 Stunden. 12

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision der Beklagten ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten gegen das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zu Recht zurückgewiesen. 13

I. Die Klage ist mit der gebotenen Auslegung des Leistungsantrags zulässig. 14

1. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits mehrfach entschieden, der Antrag, einem Arbeitszeitkonto Stunden „gutzuschreiben“, sei hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Zeitkonto führt, auf dem zu erfassende Arbeitszeiten nicht aufgenommen wurden und noch gutgeschrieben werden können. Gleichermäßen könne der Arbeitnehmer die Korrektur eines oder mehrerer auf seinem Arbeitszeitkonto ausgewiesener Salden beantragen (*BAG 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 11 mwN, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3; 17. November 2011 - 5 AZR 681/09 -; BAG 6. Juli 2011 - 4 AZR 424/09 - Rn. 27, NZA 2012, 281*). Allerdings ist dafür eine Konkretisierung des Leistungsbegehrens dahingehend erforderlich, an welcher Stelle des Arbeitszeitkontos die Gutschrift erfolgen soll. 15

2. Dieses für Klagen auf Gutschrift bislang nicht in das Arbeitszeitkonto aufgenommener Stunden entwickelte Bestimmtheitserfordernis kann nicht 16

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

Auf welchem Arbeitszeitkonto die Gutschrift erfolgen soll, kommt im Wortlaut des Antrags nicht zum Ausdruck, kann aber durch Auslegung ermittelt werden. Es steht zwischen den Parteien außer Streit, dass die Beklagte das 37b-Konto der Klägerin gekürzt hat und die begehrte Gutschrift auf eben diesem erfolgen soll. 17

II. Die Klage ist begründet. Die Beklagte war und ist nicht berechtigt, das streitgegenständliche Zeitguthaben zu streichen. Infolge dessen ist sie verpflichtet, diese Stunden dem 37b-Konto der Klägerin wieder zuzuführen, also „gutzuschreiben“. 18

1. Ein Arbeitszeitkonto hält fest, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitnehmer seine Hauptleistungspflicht nach § 611 Abs. 1 BGB erbracht hat oder aufgrund eines Entgeltfortzahlungstatbestands (*zB § 616 Satz 1 BGB, § 2 Abs. 1, § 3 Abs. 1 EntgeltFG, § 1 BUrlG, § 37 Abs. 2 BetrVG*) nicht erbringen musste. Wegen dieser Dokumentationsfunktion darf der Arbeitgeber nicht ohne Befugnis korrigierend in ein Arbeitszeitkonto eingreifen und dort eingestellte Stunden streichen. Neben der materiellrechtlichen Rechtfertigung muss die der Führung des Arbeitszeitkontos zugrunde liegende Vereinbarung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) dem Arbeitgeber überhaupt die Möglichkeit eröffnen, in das Arbeitszeitkonto eingestellte und damit grundsätzlich streitlos gestellte (*vgl. dazu BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 19, BAGE 135, 197*) Arbeitsstunden wieder zu streichen. 19

2. Daran fehlt es im Streitfall. Die dem 37b-Konto zugrunde liegenden Vereinbarungen erlauben es der Beklagten nicht, dieses Arbeitszeitkonto mit Minusstunden zu belasten, die sich - möglicherweise - aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit in den Dienstplänen ergeben. 20

a) Das 37b-Konto dokumentiert nach § 4 Abs. 1 Tarifvertrag Nr. 37b die „täglichen Abweichungen von den dienstplanmäßigen Arbeitszeiten (Mehr- und Minderleistungen“, wobei § 3 Abs. 1 Tarifvertrag Nr. 37b Mehrleistungen als Überschreitungen, Minderleistungen als Unterschreitungen der täglichen dienstplanmäßigen Arbeitszeit definiert. Auch § 4 Abs. 1 Betriebsvereinbarung Nr. 4 spricht (nur) vom „Umfang der Abweichung von der dienstplanmäßigen Arbeitszeit“. Darum geht es aber bei der von der Beklagten vorgenommenen Streichung nicht. Die Klägerin hat gemäß ihrer Verpflichtung nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG unstreitig „nach Dienstplan“ gearbeitet und damit ihre dienstplanmäßige Arbeitszeit erbracht. Weder Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung sehen die Möglichkeit vor, in dem 37b-Konto Minusstunden aus der Nichtausschöpfung der tarifvertraglich tatsächlich zu arbeitenden Zeit durch den bzw. im Dienstplan zu verrechnen. 21

b) Ebenso wenig kann aus § 22 Abs. 1 MTV-DP AG eine entsprechende Befugnis der Beklagten hergeleitet werden. Abgesehen davon, dass die Tarifnorm nur die tarifliche Arbeitszeit regelt, jedoch keine Vorschriften zur Führung des 37b-Kontos enthält, bestimmt § 22 Abs. 1 Satz 3 MTV-DP AG, dass eine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit nach Satz 1 bzw. Satz 2 innerhalb von zwölf Monaten auszugleichen ist. Die Kürzung bzw. Streichung eines Guthabens auf dem 37b-Konto, das gerade durch Überschreitung der dienstplanmäßigen Arbeitszeit erworben wurde, ist keine abweichende Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Eine solche muss, wie sich zumindest aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang ergibt, in die Zukunft gerichtet sein und erfolgt durch die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, bei der der Betriebsrat nach § 22 Abs. 3 MTV-DP AG iVm. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen hat. 22

Zudem hat die (rückwirkende) Kürzung der Erholungszeit durch den TV Nr. 142a nicht zu einer abweichenden Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit iSd. § 22 Abs. 1 Satz 3 MTV-DP AG geführt. Die nach dem 1. April 2008 geltenden Dienstpläne haben wie zuvor eine regelmäßige Arbeitszeit von 23

38,5 Stunden im wöchentlichen Durchschnitt verteilt und dabei lediglich die tatsächlich zu arbeitende Zeit insoweit nicht ausgeschöpft, als die Arbeitszeit einen zu hohen Anteil als Erholungszeit bezahlter Pausen enthielt.

3. Kürzt oder streicht der Arbeitgeber zu Unrecht ein Guthaben auf einem Arbeitszeitkonto, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift der aus dem Arbeitszeitkonto gestrichenen Stunden. Dieser Anspruch ist jeder Vereinbarung über die Führung eines Arbeitszeitkontos immanent. 24

a) Das Bundesarbeitsgericht hat bislang einen Anspruch des Arbeitnehmers auf korrekte Führung des Arbeitszeitkontos bejaht bzw. in Betracht gezogen, wenn das Arbeitszeitkonto nach der zugrunde liegenden Abrede der Vertragsparteien den Vergütungsanspruch verbindlich bestimmt (*vgl. BAG 19. März 2008 - 5 AZR 328/07 - Rn. 10 mwN, AP BGB § 611 Feiertagsvergütung Nr. 1; 10. November 2010 - 5 AZR 766/09 - Rn. 16, EzA BGB 2002 § 611 Arbeitszeitkonto Nr. 3; 17. November 2011 - 5 AZR 681/09 -*). Doch muss ein Arbeitszeitkonto nicht stets einen Vergütungsanspruch verbindlich bestimmen, es kann auch - wie hier - für die Höhe eines Anspruchs auf Freizeitausgleich oder die Höhe eines Vorschusses maßgebend sein. 25

b) Unabhängig davon, ob ein Arbeitszeitkonto den Vergütungsanspruch oder sonstige Ansprüche maßgeblich bestimmt, kann der Arbeitnehmer stets verlangen, dass der Arbeitgeber, der aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ein Arbeitszeitkonto für den Arbeitnehmer unterhält, dieses den vereinbarten Vorgaben entsprechend führt. Andernfalls vermag das Arbeitszeitkonto seinen Zweck, den zeitlichen Umfang der vom Arbeitnehmer erbrachten Hauptleistungspflicht zu dokumentieren, nicht zu erfüllen. Greift der Arbeitgeber zu Unrecht in den Saldo eines Arbeitszeitkontos ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Wiederherstellung des Status quo ante und damit auf (Wieder-)Gutschrift der aus dem Saldo seines Arbeitszeitkontos gestrichenen Stunden. 26

III. Die Kosten der Revision hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Beklagte zu tragen.

Müller-Glöge

Laux

Biebl

Zoller

Pollert