

Fortbildungen Recht & Pflege und Betreuung (psychisch) kranker, alter oder behinderter Menschen

Minusstunden möglich?

Die klare Antwort lautet entgegen zahlreicher anderweitiger Behauptungen von Pflegedienstleitungen: NEIN!

Dieses Nein ist nicht die Meinung des Verfassers, sondern gibt die Rechtslage entsprechenden den dienstvertragsrechtlichen Vorschriften des BGB in §§ 611 ff BGB und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wieder. Im Einzelnen folgendes:

Die sogenannten „Minusstunden“ sind bereits durch die Vorschrift des § 615 BGB ausgeschlossen. Waren Beschäftigte dazu bereit zu arbeiten und hat das Unternehmen, also das Heim bzw. der ambulante Dienst, die Arbeit nicht in Anspruch genommen (zum Beispiel durch Einteilung in den Dienstplan), entsteht der sogenannte Annahmeverzug (der Arbeitgeber nimmt die Arbeit nicht an). Für diesen Fall bestimmt § 615 BGB, dass leistungsbereite Beschäftigte zu vergüten sind, ohne die Arbeit nachholen zu müssen:

„§ 615 BGB

*Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste **die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein.**“*

Dies bedeutet, dass die Pflegekräfte ihren Vertragspflichten nachkommen, wenn sie zur Arbeitsleistung **bereit sind**. Die Arbeit zuweisen und einteilen muss der Arbeitgeber, d.h. das Heim vertreten durch die Pflegedienstleitung bzw. der ambulante Dienst.

Als Folge daraus kommt der Arbeitgeber rechtlich in den **Annahmeverzug**, wenn er die angebotene Arbeit nicht annimmt und er muss dann trotzdem die vereinbarte Vergütung bezahlen.

Zur **Nachleistung** der Arbeit ist die Pflegekraft als ArbeitnehmerIn **nicht verpflichtet** - es sei denn, es wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer aber kein Arbeitszeitkonto und damit das Risiko von Minusstunden "aufdrücken". Mit einem Arbeitszeitkonto und der Möglichkeit von Minusstunden muss sich der Arbeitnehmer einverstanden erklärt haben (vgl. dazu Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15.11.2011, Az.: 3 Sa 493/11; so auch im Ergebnis Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.12.2000 - Az.: 5 AZR 334/99).

Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass eine Erklärung der Pflegekraft, sie wolle mehr arbeiten bzw. eine ausdrückliche Forderung „dass ihr zusätzliche Arbeitszeit angeboten wird“, nicht erforderlich ist. Die Verantwortung für die Arbeitszuweisung und -einteilung liegt allein beim Heim bzw. dem ambulanten Dienst. Ruft der Arbeitgeber die Arbeit **vertragswidrig nicht** im Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit und entsprechend der arbeitsvertraglich vereinbarten oder vom Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts festzulegender Verteilung ab, muss

ein ausdrückliches Angebot der Arbeitsleistung nach § 296 Satz 1 BGB nicht erfolgen (vgl. dazu Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8.10.2008 - Az.: 5 AZR 715/07).

Es stellt sich zum Abschluss nur noch die Frage, ob die „Minusstunden“ auf den nächsten Monat übertragen werden, damit vom Arbeitgeber gewissermaßen „gerettet“ werden können. Auch dies ist nicht möglich und zwar aus folgenden Gründen:

Nach dem bereits genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.12.2000 handelt es sich bei einem negativen Zeitguthaben des Arbeitnehmers um einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers, sofern er trotz „Minusstunden“ die komplette Vergütung bezahlt. Die Zahlung durch den Arbeitgeber, also das Heim oder den ambulanten Dienst, ist aber nur dann ein Vorschuss, wenn sich beide Seiten bei der Auszahlung darüber **einig waren**, dass es sich um eine Vorwegleistung handelt, die bei Fälligkeit der Forderung verrechnet wird (vgl. auch bereits Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.07.1961 - Az.: 3 AZR 216/60 - BAGE 11, 188 m.w.N). Dies ist in der Pflege überwiegend nicht der Fall, nämlich nur bei der wirksamen Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos. Hinzu kommt noch, dass im Falle einer Tätigkeit aufgrund eines Dienstplanes ein Arbeitszeitkonto überhaupt nicht möglich ist (vgl. dazu Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urt. v. 12.05.2015, Az.: 1 Sa 359 a/14).

Ohne Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos gilt der „Fixschuldcharakter“ der Arbeitsleistung. Die Pflicht zur Arbeitsleistung nach § 611 BGB ist eine **Fixschuld**, da die Arbeit zu einer bestimmten Zeit, nämlich in der Regel **monatlich**, geschuldet wird und vertragswesentlich ist. Die Arbeit kann grundsätzlich nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden, d.h. es liegt eine absolute Fixschuld vor. Deshalb wird die Arbeitsleistung durch Zeitablauf, d.h. nach Ablauf des jeweiligen Monats, also nach den 30. bzw. 31. objektiv unmöglich (§ 275 Abs. 1 BGB).

Die Arbeitsleistung kann wegen des Fixschuldcharakters immer nur **im** Monat erbracht werden, nicht in den folgenden Monaten, so dass auch die Nicht-Aannahme der Arbeit im laufenden Monat nicht mit den Folgemonaten ausgeglichen werden kann.

Theo Kienzle
Buchenweg 1
74821 Mosbach
Tel.: (06261) 6742171
Fax: (06261) 6742172
Mobil: 0157-50147488
Mail: kienzletheo@gmail.com
Internet: <http://www.theokienzle.de>