

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Mindestarbeitszeit
3. Entgeltfortzahlung
4. Mitbestimmung

### Information

#### 1. Allgemeines

Das Teilzeitarbeitsverhältnis kann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer durch Vereinbarung auch dahingehend ausgestaltet werden, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat ( Arbeit auf Abruf ), § 12 TzBfG .

Dazu müssen die Parteien entweder die Abrufarbeit im Arbeitsvertrag festlegen oder eine andere gesonderte Vereinbarung treffen. In der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer muss eine bestimmte Anzahl von Wochenstunden und eine bestimmte Anzahl der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden, § 12 Abs. 1 TzBfG . Fehlt es daran, gilt von Gesetzes wegen eine **wöchentliche Arbeitszeit von zwanzig Stunden** und eine **tägliche Arbeitszeit von mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden** als vereinbart, wobei diese aufeinander folgen müssen. Eine Stückelung der gesetzlich festgelegten täglichen Arbeitszeit ist bei fehlender Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht möglich. Wurde Arbeit auf Abruf vereinbart, hat der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen, um den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu verpflichten.

Durch Tarifvertrag kann von der gesetzlichen Regelung zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, d.h. es ist möglich, die täglich und die wöchentliche Arbeitszeit festzulegen und die Mitteilungsfrist über Lage der Arbeitszeit tarifvertraglich zu verkürzen, § 12 Abs. 3 TzBfG . Es ist daher bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf der jeweilige Tarifvertrag zu beachten.

Daneben können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tariflich gebunden sind, die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages auf ihre Vereinbarung über Arbeit auf Abruf vereinbaren, soweit die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.

#### 2. Mindestarbeitszeit

Wenn die Parteien eine wöchentliche Mindestarbeitszeit vereinbart haben, darf der Arbeitgeber seit 01.01.2019 nur noch 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.

Wurde umgekehrt eine wöchentliche Höchstarbeitszeit vereinbart, ist der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 80 Prozent dieser Arbeitszeit abzunehmen und zu vergüten. Es dürfen nur 20 Prozent weniger als die vereinbarte Höchstarbeitszeit abgerufen werden. Auf diese Weise sollen Mitarbeiter besser geschützt und mehr Planungssicherheit erhalten. Die neuen Regelungen sehen für den Missbrauchsfall jedoch keine direkten Sanktionen für den Arbeitgeber vor. Dagegen können sich die betroffenen Mitarbeiter jedoch weigern, mehr als 25 Prozent Mehrarbeit zu erbringen, ohne dass dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben darf. Im umgekehrten Fall können Mitarbeiter Vergütungsansprüche erfolgreich durchsetzen, wenn der Arbeitgeber nicht wenigstens 80 Prozent der vereinbarten Höchstarbeitszeit abnimmt und vergütet.

Durch diese Neuregelungen wird im Ergebnis die Rechtsprechung des BAG umgesetzt und gesetzlich festgeschrieben, ( BAG 07.12.2005 – 5 AZR 535/04 ).

Wurde Arbeit auf Abruf vereinbart, hat der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitzuteilen, um den Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung zu verpflichten, § 12 Abs. 3 TzBfG .

Durch Tarifvertrag kann von den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden, dies aber nur, wenn der Tarifvertrag ausdrücklich Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit und die Vorankündigungsfrist vorsieht, § 12 Abs.6 TzBfG . Es ist daher bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf der jeweilige Tarifvertrag zu beachten. Daneben können Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht tariflich gebunden sind, die Anwendung der Regelungen eines Tarifvertrages auf ihre Vereinbarung über Arbeit auf Abruf vereinbaren, soweit die Tätigkeit in den Geltungsbereich des Tarifvertrages fällt.

### **3. Entgeltfortzahlung**

Aufgrund des wechselnden Arbeitsvolumens und des schwankenden Verdienstes kann die Berechnung der Entgeltfortzahlung für Mitarbeiter, die Arbeit auf Abruf leisten, im Einzelfall schwierig sein. Maßgeblich ist jedoch die durchschnittliche Arbeitszeit im Referenzzeitraum der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, § 12 Abs. 4 TzBfG , wobei Zeiten von Urlaub, Kurzarbeit oder unverschuldetem Arbeitsausfall nicht berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen. Grundsätzlich sind die für den Arbeitnehmer günstigsten Regelungen zur Entgeltfortzahlung anzuwenden.

### **4. Mitbestimmung**

§ 12 TzBfG enthält keine Regelungen über eventuelle Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Auch das BetrVerfG enthält keine speziellen Regelungen.

Aus der umfangreichen Rechtsprechung des BAG ergibt sich jedoch, dass die Entscheidung des Arbeitgebers zur Einführung von Abrufarbeit dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr.2 BetrVG unterliegt, (BAG, 28.09.1988 - 1 ABR 41/87) . Arbeitgeber können somit variable Arbeit auf Abruf nicht einseitig einführen.

Da bei Abrufarbeit auch die Lage der Arbeitszeit festgelegt wird, besteht auch in diesem Zusammenhang ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG , welches jedoch durch die gesetzlichen Vorgaben des § 12 TzBfG eingeschränkt wird. Dagegen ist die Dauer der wöchentlichen Abrufarbeitszeit nicht mitbestimmungspflichtig, ( BAG 22.07.2003 - 1 ABR 28/02 ).

Auch kann über eine Betriebsvereinbarung die Ankündigungsfrist von 4 Kalendertagen nicht verkürzt werden.