

Arbeit auf Abruf – auf was muss der Arbeitgeber achten?

*von Ralph Jürgen Bährle, Rechtsanwalt,
Bährle & Partner, Mannheim/Nothweiler*

Arbeit auf Abruf ist eine Möglichkeit, mit der Arbeitgeber ihr Personal flexibel und den betrieblichen Bedürfnissen angepasst einsetzen können.

Definition

Bei der Arbeit auf Abruf ist der Arbeitgeber berechtigt, im Rahmen des vertraglich vereinbarten Dauer der Arbeitszeit die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers dem tatsächlichen Arbeitsanfall angepasst abzurufen (§ 12 Absatz 1 TzBfG). Zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht ein Rahmenarbeitsvertrag, in dem die Dauer der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit, jedoch nicht deren Lage vereinbart ist, konkret vereinbart ist.

Ist keine konkrete Vereinbarung über die Dauer der Arbeitszeit getroffen, gilt nach § 12 TzBfG eine Arbeitszeit von wöchentlich 10 Stunden als vereinbart. Der Arbeitnehmer kann, muss aber nicht darüber hinaus tätig werden. Der Arbeitnehmer ist zur Arbeitsleistung sowieso nur dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage vorher mitteilt (§ 12 Abs. 2 TzBfG). Außerdem muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für mindestens drei aufeinander folgende Stunden beschäftigen. Kann er dies nicht, muss er diese Zeit trotzdem vergüten (§ 12 Abs. 1 TzBfG).

Arbeitsanfall und Arbeitgeberermessen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vertraglich jedes den betrieblichen Bedürfnissen und den persönlichen Vorstellungen des Arbeitnehmers entsprechende Arbeitszeitkontingent vereinbaren – also auch ein geringeres als zehn Stunden wöchentlich. Wie viele Arbeitsstunden der Arbeitgeber dann konkret abrufen und wann, entscheidet allein der Arbeitgeber – unabhängig davon, ob objektiv Arbeit anfällt oder nicht. In seiner Entscheidung ist der Arbeitgeber lediglich eingeschränkt durch

- ggf. konkret getroffene einzelvertragliche Vereinbarungen
- das allgemeine Arbeitsrecht und
- die Sonderregelungen des § 12 TzBfG.

Dauer der Arbeitszeit

Im Rahmen einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch eine Mindestarbeitszeit in Kombination mit einem flexiblen Abrufkontingent vereinbaren. Dies wurde durch eine Entscheidung des BAG (Urteil vom 7.12.2005, 5AZR 535/04) sowie des Bundesverfassungsgerichts (Beschluss vom 23.11.2006, 1 BvR 1909/06) ausdrücklich bestätigt.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können also z. B. eine Mindestarbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich sowie ein wöchentliches Abrufkontingent von weiteren zehn Stunden vereinbaren. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens 20 Stunden wöchentlich zu beschäftigen. Eine Verpflichtung, die weiter vereinbarten 10 Stunden abzurufen, besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber weder einen Anspruch auf Abruf der Arbeitszeit noch auf Vergütung des flexiblen Arbeitszeitkontingents. Nur wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit tatsächlich abrufen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung der über die Mindestarbeitszeit hinaus erbrachten Arbeitsstunden.

Vorformulierte Arbeitsverträge

Für vorformulierte Arbeitsverträge, die unter das Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen fallen, lässt das BAG nur ein flexibles Abrufkontingent von 25% zu. D. h. zur vereinbarten Mindestarbeitszeit wird ein Viertel davon hinzugerechnet. Möchte der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag eine Höchstarbeitszeit festlegen und von dieser nach unten flexibel abweichen, darf er für die Berechnung der Mindestarbeitszeit von der Höchstarbeitszeit nur 20% abziehen.

Mitteilung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer, mit dem Arbeit auf Abruf vereinbart wurde, ist nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilt. Wie der Abruf erfolgt, bleibt dem Arbeitgeber überlassen. Er kann den Mitarbeiter schriftlich, telefonisch, per Fax oder SMS informieren.

Für die Berechnung der Frist gelten die §§ 186 ff. BGB. Der Tag der Ankündigung und der erste Einsatztag werden nicht mitgerechnet. Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er vom ersten Einsatztag an die vier Tage Ankündigungsfrist zurückrechnen muss. Fällt der so errechnete

„Ankündigungstag“ auf einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag, tritt an dessen Stelle der davor liegende Werktag (§ 193 BGB).

Soll der Mitarbeiter z. B. Donnerstags arbeiten muss die Ankündigung bereits am Freitag der Vorwoche erfolgen, da der Ankündigungstag bei der Vier-Tage-Frist auf den Sonntag fällt, dieser Tag nicht mitzurechnen ist und daher eigentlich am Sonnabend anzukündigen wäre. Da hier aber § 193 BGB zum Tragen kommt, hat die Ankündigung bereits am Freitag zu erfolgen.

Tarifvertragliche Regelungen

Arbeit auf Abruf kann auch durch tarifvertragliche Regelungen eingeführt werden. Diese können nach § 12 Absatz 3 TzBfG auch zuungunsten der Arbeitnehmer von den Vorschriften des § 12 TzBfG abweichen, soweit es die Fristen für die Vorankündigung oder die wöchentliche / tägliche Arbeitszeit betrifft.

Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann er arbeitsvertraglich die Anwendung derartiger tarifvertraglicher Regelungen vereinbaren, wenn er grundsätzlich unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen würde.

Abgrenzung von Überstunden

Eine Ausdehnung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kann auch durch Anordnung von Überstunden erfolgen, soweit der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag entsprechende Regelungen getroffen hat. Überstunden dienen aber in der Regel zur Abdeckung eines unvorhergesehen, unregelmäßig auftretenden zusätzlichen Arbeitsbedarfs. Sie sind außerdem in der Regel mit einem Zuschlag zur Grundvergütung oder durch Freizeitausgleich abzugelten.

Bei der Arbeit auf Abruf besteht dagegen eine eigenständige – nicht auf unvorhergesehene Fälle beschränkte – Verpflichtung, auf Anordnung eine bestimmte Menge Arbeitsstunden zu leisten. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, diese Arbeitsstunden mit Zuschlag zu vergüten oder durch Freizeit abzugelten, gibt es nicht.

Betriebsrat

Der Betriebsrat hat bei einzelvertraglicher Vereinbarung von Arbeit auf Abruf sowie bei dem eigentlichen Abruf der vereinbarten Arbeitszeit kein Mitbestimmungsrecht, da insoweit kein kollektiver Tatbestand vorliegt.

Arbeit auf Abruf – auf was muss der Arbeitgeber achten: erschienen in: Das Recht der Wirtschaft (RdW), Steuer- und Rechtsfragen in Kurzberichten, Heft 2, 2009, Seite XV ff.; Herausgeber: Richard Boorberg Verlag, Stuttgart

Dieser Beitrag sowie die Zeitschrift RdW und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Nachdruck - auch auszugsweise - so wie jede andere Verwertung bedürfen - sofern sie nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind - der Zustimmung des Autors und des Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfältigung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

[Zur Bestellung der RdW-Hefte und der Broschüren direkt beim Boorberg Verlag.](#)