

## Neues aus der Rechtsprechung

### Mindestarbeitszeit bei Arbeit auf Abruf

*Flexible Arbeitszeitmodelle erfreuen sich steigender Beliebtheit. Für Arbeitgeber haben entsprechende Modelle den Vorteil, dass sie das Personal beschäftigungsbedarfsgerecht einsetzen können. Eine Ausprägung dieses Modells ist die sogenannte Arbeit auf Abruf. Sie erlaubt es dem Arbeitgeber, in bestimmten Grenzen, seine Arbeitnehmer dem wechselnden Arbeitsanfall entsprechend einzusetzen. Das TzBfG setzt den entsprechenden Vereinbarungen jedoch strenge Grenzen. Nicht immer sind diese Grenzen für die Vertragsparteien attraktiv, so dass zum Teil auf gesetzlich erforderliche Angaben im Rahmen entsprechender Vereinbarungen verzichtet wird, z.B. auf eine Mindestarbeitszeit. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden (BAG, Urteil vom 18. Dezember 2023, Az. 5 AZR 22/23, bisher nur als Pressemitteilung), welche Stundenzahl in einem solchen Fall als vereinbart gilt.*

Die Voraussetzungen für eine Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG sind:

- Grundsätzlich ist eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festzulegen.

Gemäß § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden sowie eine tägliche Arbeitszeit von 3 Stunden als vereinbart, wenn keine (abweichenden) Regelungen getroffen werden.

- Die so festgelegte Arbeitszeit kann als Mindestarbeitszeit oder Höchstarbeitszeit festgelegt werden.

Die festgelegte Mindestarbeitszeit darf wöchentlich nur um 25 % überschritten werden. Eine wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nur um 20 % pro Woche unterschritten werden.

- Grundsätzlich gilt eine Ankündigungsfrist von 4 Tagen. Der Arbeitgeber muss also dem Arbeitnehmer mindestens 4 Tage vor der Arbeitsleistung mitteilen, wie er eingesetzt wird.

Wie oben bereits erwähnt, werden die so vorgegebenen Zeitkorridore nicht selten als zu starr empfunden. Die Vertragsparteien sind unter Umständen versucht, hier eine noch größere Flexibilität zum Gegenstand des Vertrags zu machen. Nicht selten wird und wurde auf die Festlegung der festen Arbeitszeit verzichtet.

Zeitweise war unklar, welche Arbeitszeit, verbunden mit entsprechenden Vergütungsansprüchen, denn in einem solchen Fall arbeitnehmerseitig verlangt werden kann. Kommt es auf die regelmäßig tatsächlich geleistete Arbeitszeit an? Gilt in jedem Fall die gesetzliche 20 Stunden-Regelung? Das BAG hat nun entschieden, dass im Falle des Fehlens einer entsprechenden Vereinbarung 20 Stunden als vereinbart gelten.

Dies heißt praktisch, dass Arbeitgebern dringend zu raten ist, hier entsprechende Verträge zu prüfen und zukünftig sorgfältig zu erstellen. Denn gerade wenn die 20 Stunden-Grenze unterschritten wird, führt dies ggf. auch zu Verzugslohnansprüchen. Dies kann im Streitfall zu unangenehmen Nachforderungen führen.

Wir beraten Sie gerne bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
Telefon: +49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)