

---

# Arbeitszeitflexibilisierung – Arbeitszeitsysteme, Arbeit auf Abruf und die neue Brückenteilzeit

IHK Saarland, 28. März 2019

Referent: RA Frank Gust

---

## Warum flexible Arbeitszeiten...

---

# Arbeitsvertraglicher Rahmen für Flexibilität

Zentrale Unterscheidung:

Zeitliche Lage - zeitlicher Umfang der Arbeit

---

Flexible Arbeitszeit bereits durch arbeitgeberseitige Weisung  
zur Lage der Arbeitszeit

Ausgangspunkt: Regelung im Arbeitsvertrag

Ungünstig allerdings: Starre Festlegung im Arbeitsvertrag da  
dann kein Raum mehr für ein Weisungsrecht zur Lage der  
Arbeitszeit verbleibt.

---

Klauselbeispiel - Arbeitszeit, mit Weisungsrecht zur Lage der  
Arbeitszeit:

*§ 2 Arbeitszeit*

*(1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt .... Stunden  
ausschließlich der Pausen. Die Lage der Arbeitszeit bestimmt der  
Arbeitgeber nach billigem Ermessen.*

*(2) ...*

---

Das Weisungsrecht deckt auch die Veränderung der Arbeitszeitregelung.

Der Arbeitgeber kann neue Arbeitszeiten einführen, z.B. auch Schichtarbeit, Gleitzeit etc. oder ein bereits bestehendes System ändern.

---

Aber: Wahrung sog. "billigen Ermessens" erforderlich.

Das bedeutet: Der Arbeitgeber muss bei der Bestimmung der Arbeitszeitlage auch berechnigte Interessen des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen.

---

## Dauer der Arbeitszeit - Flexibilität?

Normalfall:

Die Dauer ist im Arbeitsvertrag fest geregelt für einen bestimmten Zeitraum, z. B. Stunden pro Woche.



---

Was, wenn zu wenig zu tun ist?

Sog. Annahmeverzug.

Das wirtschaftliche Risiko, den Arbeitnehmer nicht beschäftigen zu können, liegt beim Arbeitgeber.

---

Was, wenn zu viel zu tun ist?

Das einfachste Mittel:

Mehrarbeit = Überstunden anordnen.

---

## Flexibilisierungsinstrument Überstunden

Wann begrifflich eine Überstunde vorliegt, bestimmt sich nach der Bemessungsgrundlage im Arbeitsvertrag (bzw. Tarifvertrag):

Tag / Woche / Monat etc.

= vorübergehende Erhöhung des *Umfangs* der Arbeitszeit  
aufgrund besonderen Bedarfs

---

Wann muss der Arbeitgeber Überstunden gegen sich gelten lassen?

Wenn er sie angeordnet, gebilligt bzw. geduldet hat, oder wenn sie objektiv zur Erledigung der gestellten Aufgabe erforderlich waren.

-> Es ist jeweils der Arbeitnehmer hierfür beweispflichtig.

---

## Nachteile von Überstunden als Flexibilisierungsinstrument:

- Sie eignen sich nur für unvorhergesehenen Mehrbedarf, kurzfristig und vorübergehend,
- sie müssen in der laufenden Abrechnungsperiode ausgeglichen werden, also meist monatlich (Auszahlung oder Freizeitausgleich),
- sie unterliegen arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen, müssen also kurzfristig geltend gemacht werden.

---

Arbeitszeitkonten –

Flexibilisierung von Lage *und* Umfang der Arbeitszeit

---

Wann ein Arbeitszeitkonto benötigt wird:

Es gibt einen festgelegten Ausgleichszeitraum, an dessen jeweiligem Ende ein Saldo gebildet wird.

"Girokonto" in Stunden, mit Dispo-Kredit

- Überschreitung durch den Arbeitnehmer = Guthaben
- Unterschreitung durch AN = negativer Saldo

Die Sollarbeitszeit wird auf den Ausgleichszeitraum bezogen.

Es wird eine verstetigte Vergütung gezahlt.

---

## Festlegung eines Ausgleichszeitraums

meist 1 Jahr

d.h. Dauer der Arbeitszeit nur im Durchschnitt pro Woche;  
maßgeblich ist Gesamtdauer, die aber erst am Ende eines  
Ausgleichszeitraums erreicht sein bzw. ausgeglichen werden  
muss



---

Die vertragsgemäße Arbeitszeit muss dann, z. B. wöchentlich, vom Arbeitgeber durch Weisung festgelegt werden.

Oder je nach Vereinbarung auch vom Arbeitnehmer eigenverantwortlich, ggf. innerhalb vorgegebener Grenzen.

---

## Wichtige Auswirkungen von Arbeitszeitkonten:

Überstunden können erst am Ende des jeweiligen Ausgleichszeitraums entstehen, wenn das Gesamtvolumen überschritten wurde.

---

*Weist der Arbeitgeber in einem Arbeitszeitkonto ein Guthaben vorbehaltlos aus, stellt er das Guthaben streitlos.*

*Will der Arbeitgeber den vorbehaltlos ausgewiesenen Saldo bestreiten, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast.*

BAG, Urteil vom 23.9.2015 – 5 AZR 767/13

---

Ein Annahmeverzug des Arbeitgebers ist erst am Ende des Ausgleichszeitraums (bzw. Ende des Arbeitsverhältnisses möglich), wenn die vereinbarte Gesamtdauer bis dahin vom Arbeitgeber nicht abgerufen wurde.

---

## Arbeitszeitkonto und Weisungsrecht

*Die Gewährung von Freizeitausgleich zum Abbau von „Plusstunden“ auf das Arbeitszeitkonto erfolgt im Wege des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts in den Grenzen der Billigkeit gem. § 106 Satz 1 GewO, ohne besondere Abreden ist die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht erforderlich.*

LAG Hamm, Urteil vom 18.05.2017 - 18 Sa 1143/16,

---

## Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Arbeitszeitflexibilisierung

§ 87 I Nr. 2 BetrVG:

Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie der Pausen.

Also z. B. Arbeitszeitkorridore, Dienstpläne, Schichtpläne,  
Arbeitszeitkonten etc.

---

Verhältnis bisherige (starre) Regelung im Arbeitsvertrag -  
Einführung flexibler Regelung über eine Betriebsvereinbarung:

Beispiel: Die Lage der Arbeitszeit eines Arbeitnehmers ist im  
Arbeitsvertrag genau festgelegt.

Sog. Betriebsvereinbarungsoffenheit des Arbeitsvertrages –  
eine Abweichung durch kollektive Arbeitszeitregelung ist dann  
auch gegen den Willen bzw. zum Nachteil des einzelnen  
Arbeitnehmers möglich.

---

Arbeitszeitkonten – „Kappung“ von Plusstunden durch Betriebsvereinbarung?

Eine „Kappung“ ist nicht über das Weisungsrecht des Arbeitgebers möglich.

Eine Kappungsregelung ist zulässig, aber nur durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag.

Eine Kappungsregelung allein durch Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich nicht vergütungsrechtlich, da der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zur Vergütung hat.



---

Wenn es (noch) keinen Betriebsrat gibt...

Maßnahmen, die grundsätzlich mitbestimmt sind, können in einem betriebsratslosen Betrieb auch in Kenntnis bevorstehender Wahlen noch wirksam umgesetzt werden.

Tipp:

Im Betrieb praktizierte Grundsätze und Weisungen, so z. B. das geltende Arbeitszeitsystem, zu Dokumentationszwecken verschriftlichen. So können diese Grundsätze weitergelten, bis die Betriebsparteien abweichende Grundsätze geregelt haben.

---

## Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG

Ausgangspunkt: Flexibilisierung zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Der Arbeitgeber kann den Abruf der Arbeitsleistung dem Arbeitsanfall anpassen.

Das kann wöchentlich wechseln – und wäre nach „normalem“ Weisungsrecht so nicht möglich.

---

Vertragliche Regelung zum *Umfang* der Arbeitsleistung:

*Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen.*

NEU:

20-Stunden-Fiktion, wenn keine Regelung getroffen und eine solche auch nicht durch Auslegung zu ermitteln ist.

---

Flexibilisierungspotenzial auch bei der *Dauer* der Arbeitszeit:

NEU:

gesetzliche Bandbreitenregelung - Mindest- und Maximalstundenregelungen sind zulässig.

Dabei sind 25 % nach oben, oder 20 % nach unten möglich.

---

Rechenbeispiel für eine Woche:

- bei *mindestens* 30 Std. sind maximal 37,5 Std. möglich;
- bei *maximal* 30 Std. sind mindestens 24 Std. abzurufen.

Auch eine Kombination ist möglich als Bandbreite um einen Fixpol herum:

- 31,25 - 40 Std. = Bandbreite 25 % um einen Kern von 35 Std.

---

Weitere Flexibilisierungsmöglichkeit bei der Arbeit auf Abruf:  
Ein Ausgleichszeitraum von mehr als eine Woche ist zulässig!

Dies muss explizit vertraglich vereinbart sein. Ansonsten gilt die  
Woche als Ausgleichszeitraum.

Der Ausgleichszeitraum kann auch 1 Jahr sein.

---

Ankündigungsfrist vor einem Arbeitseinsatz:

4 Tage

Diese Frist ist vertraglich nicht abzukürzen;  
sie kann lediglich durch Tarifvertrag bzw. in Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages abgekürzt werden.

Der Arbeitnehmer kann freiwillig im Einzelfall kürzere Fristen akzeptieren.

---

## Gleitzeitregelungen - Flexibilität für Arbeitnehmer

Formen: Einfache und qualifizierte Gleitzeit.

Einfache Gleitzeit:

Variabler täglicher Arbeitsbeginn; Ableistung der fixen täglichen Arbeitsstunden.

Ein Arbeitszeitkonto ist hier nicht erforderlich.



---

## Qualifizierte Gleitzeit:

Der Arbeitnehmer kann auch die *Dauer* der Arbeitszeit an den einzelnen Tagen variieren, ggf. mit Kernzeitverpflichtung.

Innerhalb eines vereinbarten Ausgleichszeitraums ist das Ansparen bzw. Nachholen von Arbeitszeit möglich.

## Aber:

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit bleibt grundsätzlich erhalten.

---

Vertragliche Vereinbarungen zur Gleitzeit:

Phänomen "Generieren von Arbeitszeit"

Abhilfe:

- Freizeitausgleich reglementieren, z.B. kein Gleitzeitfrei im Anschluss an Wochenenden oder an Brückentagen; Gleitzeitguthaben nur mit halben, nicht mit ganzen Tagen ausgleichen u.a.
- Gleitzeitrahmen vereinbaren - wie weit die wöchentliche Arbeitszeit mindestens und maximal schwanken darf,

- 
- Regelung zur Übertragbarkeit von Plus- bzw. Minusstunden auf den Folgemonat (mit Ausnahmen für vom Vorgesetzten angeordnete zusätzliche Stunden)
  - "Ampelkonto"
  - Regelung über Verfall von Gleitzeitguthaben ("Kappungsgrenzen") sind im Arbeitsvertrag (und im Tarifvertrag) zulässig.

---

## Vertrauensarbeitszeit – ein selbst steuerndes Arbeitszeitsystem

Gekennzeichnet durch weite Freiräume; die Organisation der Arbeit und der notwendige Einsatz an Arbeitszeit ist den Beschäftigten selbst überlassen.

---

Keine Zeiterfassung durch den Arbeitgeber und keine Dokumentation durch Beschäftigten.

Aber: Kontrolle der Arbeitszeit - Aufzeichnung durch den Beschäftigten selbst, wegen Dokumentationspflicht des Arbeitgebers gem. ArbZeitG, bei Überschreitung von 8 Std./Tag.

---

Auch bei Vertrauensarbeitszeit wird das Arbeitszeitvolumen nicht variabel.

Der Arbeitnehmer bleibt zur Ableistung der vereinbarten Arbeitszeit verpflichtet.

Kommt Beschäftigter mit der vereinbarten Arbeitszeit nicht aus, um seine Aufgaben zu erledigen, muss er sich an Arbeitgeber wenden, um die Differenz auszugleichen.

Mehrarbeit wird grundsätzlich systemimmanent nicht vergütet.

---

## Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten

*Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit steht der Führung eines Arbeitszeitkontos und der Geltendmachung des Zeitguthabens aus Mehrarbeit nicht entgegen.*

BAG, Urteil vom 23.9.2015 – 5 AZR 767/13

---

## Der Teilzeitanspruch - das Flexibilisierungsinstrument des Arbeitnehmers

Bislang war die Verringerung der Arbeitszeit grundsätzlich unbefristet, ohne Rechtsanspruch auf Rückkehr zur früheren Arbeitszeit (nur bevorzugte Berücksichtigung bei freiem Vollzeitarbeitsplatz)

Ausnahmen nur:

Die familienpolitischen Teilzeitansprüche Elternteilzeit, Pflege- und Familienpflegezeit; besondere tarifvertragliche Regelungen.



---

## Die neue Brückenteilzeit, § 9a TzBfG:

- kein Mindest- oder Höchstumfang der Verringerung (anders als z. B. bei Elternteilzeit),
- ohne Nachweis eines besonderen Grundes,
- in Textform; keine Schriftform erforderlich,
- mindestens 1 Jahr, maximal 5 Jahre; innerhalb dieses Zeitraums ist die Dauer frei wählbar,
- bei Ende der Brückenteilzeit automatische Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit.

---

## "Überforderungsschutz" für Arbeitgeber:

- Arbeitsverhältnis hat 6 Monate ohne Unterbrechung bestanden,
- Ankündigungsfrist 3 Monate vor Beginn der Verringerung,
- Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer ("Kleinunternehmerklausel"), nach Köpfen; AZUBI ausgenommen,
- Ablehnung des Teilzeitwunschs ist aus betrieblichen Gründen möglich, in Schriftform (!)

- 
- Ablehnung wegen Teilzeitquote:  
Staffelung bei > 45 Arbeitnehmern; pro 15 Arbeitnehmern steht einem Arbeitnehmer ein Brückenteilzeitanspruch zu; andere Teilzeitgründe bleiben jedoch außen vor,
  - Sperrfrist nach Ablehnung
    - Aus betrieblichen Gründen: 2 Jahre
    - wegen Brückenteilzeitquote: 1 Jahr

---

Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeit –  
Flexibilität zugunsten des Arbeitnehmers

Flexible Arbeitszeiten als Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität...

---

Sorgen Sie für akzeptanzfördernde Abläufe  
und für verständliche Regelungen!

---

## Kontakt:

Frank Gust | Rechtsanwalt

Training und Beratung im Arbeitsrecht

Feldmannstraße 26 · 66119 Saarbrücken

Telefon: +49 0681 96592260

Fax: +49 0681 96592268

E-Mail: [info@gust-arbeitsrecht.de](mailto:info@gust-arbeitsrecht.de)

[www.gust-arbeitsrecht.de](http://www.gust-arbeitsrecht.de)