

03.01.2019

Arbeit auf Abruf

Regeln etwas entschärft

Der Arbeitgeber ruft zur Arbeit – und der Beschäftigte kommt und arbeitet. Bezahlt. Der Arbeitgeber ruft nicht – und der Arbeitnehmer bleibt zu Hause. Unbezahlt. Das nennt man Arbeit auf Abruf. Erlaubt sind solche arbeitsvertraglichen Regelungen auch künftig noch. Arbeitnehmer werden jedoch geringfügig besser geschützt.

Ob im Betrieb gerade etwas zu tun ist oder nicht – das ist im Prinzip ein Problem des Arbeitgebers. Selbst wenn Beschäftigte an einem Arbeitstag für einige Stunden wegen Arbeitsmangels nach Hause geschickt werden, muss die vereinbarte Arbeitszeit bezahlt werden. Das ist die arbeitsrechtliche Regel.

Doch von dieser Regel gibt es eine für Arbeitnehmer sehr nachteilige Ausnahme, die im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankert ist. Dort heißt es in § 12 Abs. 1: "Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf)." Danach könnte ein Arbeitnehmer beispielsweise innerhalb einer Woche nur für einige Stunden zur Arbeit abberufen werden, müsste sich aber ständig zur Arbeit bereithalten. Die Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden kann dabei erheblich schwanken.

Zum 1.1.2019 wird die "Schwankungsbreite" der wöchentlichen Arbeitszeit nun gesetzlich festgeschrieben. Der Gesetzgeber folgt dabei der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 7.12.2005 – Az. 5 AZR 535/04). Der einseitig vom Arbeitgeber abrufbare (zusätzliche) Anteil der Arbeit wird nun gesetzlich auf 25 Prozent der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit beschränkt. Zugleich wird der flexibel absenkbarer Anteil auf 20 Prozent der Arbeitszeit festgelegt. Bei einer festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden, liegt der Arbeitszeitkorridor damit beispielsweise zwischen 16 (20 Std. minus 20 %) und 25 Stunden (20 Std plus 25 %). Ein entsprechender Korridor gilt natürlich auch nur, wenn eine geringe Wochenarbeitszeit vereinbart ist. Wenn beispielsweise eine wöchentliche Arbeitszeit von sechs Stunden vertraglich geregelt ist, kann der Arbeitgeber zwischen 4,8 und 7,5 Stunden wöchentlich abrufen.

Nach wie vor gilt: Es muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vertraglich festgelegt werden. Gleichzeitig regelt das Gesetz, welche Folgen es hat, wenn eine solche Vereinbarung nicht erfolgt. Nach alter Rechtslage galt dann eine „Arbeitszeit von zehn Stunden“ als vereinbart. Nach neuer Rechtslage gelten nun statt zehn **20 Stunden** als vereinbart. Praktisch bedeutet dies u.a., dass alle Arbeitsverträge von Minijobbern, in denen eine Arbeit auf Abruf vereinbart ist, und die keine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit enthalten, nun keinesfalls mehr geringfügig sein können. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden und dem gesetzlichen Mindestlohn von 9,19 Euro ergibt sich nämlich ein monatlicher Bruttolohn von knapp 800 Euro.

Und schließlich wurde nun auch die Bemessungsgrundlage für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen bei Arbeit auf Abruf gesetzlich geregelt. Hier wurde der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage festgeschrieben.

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Friedrichstr. 41 - 43 | D-79098 Freiburg

Telefon: 0761 55942-0 | Telefax: 0761 55942-99

E-Mail: bezirk.freiburg@igbce.de