

ARBEITSZEIT

Was gilt bei fehlender Vereinbarung über die Länge der Arbeitszeit?

Der Umfang des Annahmeverzugslohns richtet sich nach der arbeitsvertraglich vereinbarten bzw., sofern diese höher ist, der tatsächlich praktizierten Arbeitszeit des ArbN. Im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses führt die Nichtvereinbarung einer bestimmten Dauer der Arbeitszeit nicht zur Unwirksamkeit einer Abrede hinsichtlich von Arbeit auf Abruf, sondern nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG dazu, dass eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart gilt (BAG 24.9.14, 5 AZR 1024/12, Abruf-Nr. 172477).

Sachverhalt

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses macht der ArbN gegenüber seinem ehemaligen ArbG die Zahlung von Differenzvergütungen aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gelten. In dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien heißt es u.a. unter Nr. 2:

„Es ist eine Festbeschäftigung mit flexibler Arbeitszeit nach den betrieblichen Erfordernissen vereinbart.“

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses arbeitete der ArbN im ersten Monat länger als die tariflich geschuldete Vollzeitarbeit von 39 Wochenstunden. Ab dem dritten Monat arbeitete er in unterschiedlichen Umfängen kürzer. Im Rahmen der Vergütung der tatsächlich geleisteten Arbeit und der Entgeltfortzahlung rechnete der ArbG den vereinbarten Stundenlohn und die jeweils tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten ab. Im Rahmen der Zahlungsklage verlangt der ArbN die Entgeltdifferenz zwischen diesen Abrechnungen und einer Beschäftigung auf Basis einer 48-Stunden-Woche. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hat, war die Berufung des ArbN überwiegend erfolgreich. Die hiergegen gerichtete Revision des ArbG war erfolgreich.

Entscheidungsgründe

Der 5. Senat des BAG stellt klar, dass die Höhe der zu zahlenden Vergütung für Zeiten des Annahmeverzugs des ArbG sich nach der arbeitsvertraglich vereinbarten bzw. der tatsächlich praktizierten Arbeitszeit richtet. Zwar sei die Dauer der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag nicht festgeschrieben. Es sei hier aber kein Vollzeitarbeitsverhältnis, sondern ein Teilzeitarbeitsverhältnis in Form der Arbeit auf Abruf nach § 12 TzBfG vereinbart.

Zugunsten des ArbN greife auch keine Auslegungsregel ein, nach der bei Fehlen einer ausdrücklichen Teilzeitarbeitsvereinbarung im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis anzunehmen sei. Dies gelte nur, wenn sich das Vorliegen einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über Teilzeit auch durch Auslegung des Arbeitsvertrags nicht ermitteln lasse. Nach Auslegung der Vereinbarung zwischen den Parteien sei aber keine Vollzeitbeschäftigung, sondern eine Festbeschäftigung mit flexibler Arbeitszeit vereinbart.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 172477

ArbN arbeitete in unterschiedlichem Umfang

Verzugslohn richtet sich nach vertraglicher bzw. tatsächlicher Arbeitszeit

Auslegung des Arbeitsvertrags vorrangig

Auch dürfe der ArbN mangels Vorliegens einer Vereinbarung über eine bestimmte Arbeitszeitdauer nicht annehmen, dass ein Vollzeitarbeitsverhältnis begründet werden solle. Vielmehr führe im Zweifel die Auslegung zur Anwendung von § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG. Danach gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden als vereinbart. Der ArbG muss nach § 12 Abs. 1 S. 4 TzBfG die Arbeitsleistung dann jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch nehmen.

Praxishinweis

Die Entscheidung stärkt die Rechtsposition des ArbG bei der Vereinbarung flexibler Teilzeitarbeit. Sie steht hingegen in gewissem Widerspruch zu früheren Entscheidungen des BAG (BAG NZA 09, 920; BAG 15.5.13, 10 AZR 325/12, Abruf-Nr. 131880). In diesen Entscheidungen wurde das Vorliegen einer Teilzeitvereinbarung verneint und bei ähnlichen vertraglichen Maßgaben die Auslegungsregel, nach der im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestehe, herangezogen.

Dem ArbG ist also weiterhin zu raten, Teilzeitarbeit in Arbeitsverträgen konkret zu bezeichnen. Um Streitigkeiten über den Umfang der Arbeitsverpflichtung zu vermeiden, sollte er die zu leistende wöchentliche bzw. tägliche Arbeitszeit bzw. deren Grenzen genau in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Die Verpflichtung hierzu ergibt sich ohnehin aus § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG.

CHECKLISTE / Arbeitszeit bei einem Teilzeitarbeitsverhältnis

Bei der Arbeitszeit in einem Teilzeitarbeitsverhältnis sind folgende Punkte zu beachten:

- **Der Regelfall:** Wöchentliche oder arbeitstägliche Arbeitszeit ist konkret im Arbeitsvertrag geregelt und wird auch in der betrieblichen Praxis so befolgt: dann gilt der Arbeitsvertrag.
- **1. Alternative:** Der Arbeitsvertrag enthält zwar eine Regelung der Arbeitszeit, der ArbN arbeitet aber tatsächlich deutlich länger: dann ist arbeitsrechtlich hier die tatsächlich praktizierte Arbeitszeit maßgeblich.
- **2. Alternative:** Es ist keine Arbeitszeit, sondern nur eine „Teilzeitbeschäftigung flexibel auf Abruf“ vereinbart: dann bedarf der Arbeitsvertrag der Auslegung.
 - § 12 Abs. 1 S. 3 und 4 TzBfG: Im Zweifel gelten 10 Wochenstunden und Inanspruchnahme für mindestens 3 aufeinanderfolgende Stunden als vereinbart.
 - Aber: Falls keine weiteren Anhaltspunkte bestehen, nimmt das BAG im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis an!

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- Kürzerer Urlaub bei Wechsel von Voll- auf Teilzeit?: EuGH in AA 14, 10
- Befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Rentenalters: BAG in AA 15, 63



IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 131880

ArbG sollte
Arbeitszeit im
Arbeitsvertrag
genau regeln



ARCHIV
Beiträge
unter aa.iww.de