

BVerfG stärkt BAG in seinem Urteil über Arbeit auf Abruf den Rücken.

Mit seinem Beschluss vom 23.11.2006 – 1 BvR 1909/06 hat das BVerfG die neue Rechtsprechung des BAG zur Arbeit auf Abruf nun endgültig als „nicht zu beanstanden“ abgesegnet.

Das BVerfG erklärte sich einverstanden damit, dass auf Arbeitsverträge die Vorschriften der allgemeinen Geschäftsbedingungen, §§ 306, 307 BGB anwendbar sind. Ebenso befand es die Erwägungen des BAG zur Arbeit auf Abruf als korrekt. Das BAG hatte festgestellt, die vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitszeit, die über die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit hinausgeht, dürfe nicht mehr als 25 % betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit betrage das Volumen 20 % der Arbeitszeit.

Die Erwägungen des BAG waren im Rahmen einer Interessenabwägung entstanden, die das Gericht bei der Prüfung einer Arbeitsvertragsklausel auf Treu und Glauben gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB durchgeführt hatte.

Im zugrunde liegenden Fall hatte eine Arbeitgeberin die Arbeitnehmerin regelmäßig nach Arbeitsanfall dreißig Stunden beschäftigt. Zusätzlich war eine Arbeit auf Abruf von weiteren 10 Stunden in der Woche vereinbart worden. Als die Arbeitgeberin die zusätzlichen 10 Stunden nicht mehr in Anspruch nehmen wollte, klagte die Arbeitnehmerin. Sie wollte ein Arbeitsverhältnis mit einer regelmäßigen Arbeitszeit im Umfang von 40 Wochenstunden festgestellt haben. Das BAG entschied, die wöchentliche Arbeitszeit betrage 35 Stunden.

Das Urteil war für die betroffene Arbeitnehmerin wenigstens zum Teil ein Erfolg. Leider äußerte sich das BAG zu bestimmten Streitfragen jedoch derart rechtsverbindlich, dass hieraus neue Nachteile für Arbeitnehmer in breitem Umfang entstehen können.

So erteilte es den bisher aktuellen Literaturmeinungen zu § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG eine Abfuhr.

Im Einzelnen:

§ 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG verlangt bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf, dass diese eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegt. Die Vorschrift dient dem Schutz des Arbeitnehmers vor dem Risiko, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während des bestehenden Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht zur Arbeitsleistung heranzieht. Die überwiegende Literatur hatte bisher daraus hergeleitet, dass in Teilzeitarbeitsverhältnissen keine Vereinbarungen geschlossen werden dürften, die dem Arbeitgeber das Recht einräumen, die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit einseitig festzulegen. Dies gelte auch dann, wenn eine Mindestarbeitszeit vertraglich vereinbart sei.

Diese Auffassung erklärte das BAG für nicht mehr haltbar.

Soweit § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG bei der Vereinbarung von Abrufarbeit die Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit fordere, könne dies auch eine Mindestdauer sein. Auch das sei eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit. Nur bei einer vereinbarten Mindestdauer der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit mache die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf überhaupt Sinn. Denn die damit bezweckte Flexibilisierung der Arbeitszeit könne nur erreicht werden, wenn hinsichtlich der Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit keine starren gesetzlichen Vorgaben bestünden. Die im Schrifttum vertretene Auslegung des § 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG führe daher zu einem „Aus“ der Arbeit auf Abruf.

Vor dem In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes hätten diese Literaturansichten durchaus ihre Berechtigung gehabt. Seit dem 01. Jan. 2002, an dem die Änderung des BGB in Kraft trat, sei jedoch der Schutz des Arbeitnehmers vor einer unangemessenen Verlagerung des Beschäftigungsrisikos zu seinen Lasten, durch die AGB-Kontrolle der §§ 305 ff BGB ausreichend gewährleistet.

Trotzdem sah das BAG das Problem einer Abwälzung der unternehmerischen Risiken auf den Arbeitnehmer.

Denn: Nach dem wesentlichen Grundgedanken des § 615 BGB gebühren eben diese Risiken dem Unternehmer. Bei der Prüfung der streitigen Klausel auf Treu und Glauben gemäß § 307 Abs. 1 S. 1 BGB führte es deswegen eine Abwägung der berechtigten Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch.

Kommentar:

Das Ergebnis dieser Interessenabwägung war dennoch nicht besonders erfreulich, denn es hat für Arbeitgeber, die Arbeit auf Abruf vereinbaren, neue Spielräume geschaffen. Hiernach darf die vom Arbeitgeber abrufbare über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei einer Vereinbarung über die Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit beträgt das Volumen 20 % der Arbeitszeit.

Literaturmeinungen sehen hier schon die Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Schaffung von Bandbreitenregelungen und Arbeitszeitkorridoren. Des einen Freud ist hier des anderen Leid: Beschäftigte sind bei dieser Entwicklung wachsender Verfügungsgewalt des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitszeit und immer mehr Planungsunsicherheit ausgesetzt. Hier verweise ich auf meine Ausführungen in AiB 1/2007, 15 „Die Zeiten ändern sich“.