

Flexible Arbeitszeit

Hahn

3. Auflage 2024
ISBN 978-3-406-81309-2
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Hahn
Flexible Arbeitszeit

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, lowercase, orange sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three orange dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, uppercase, orange sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Flexible Arbeitszeit

Von

Dr. Claudia M. Hahn

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Stuttgart

3. Auflage 2024


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



Zitiervorschlag:
Hahn Flexible Arbeitszeit A Rn. 1


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG
beck.de

ISBN 978 3 406 81309 2

© 2024 Verlag C.H.Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH,
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza
Satz: Textservice Zink, 74869 Schwarzach
Umschlag: Maria Seidel, atelier-seidel.de



chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte bleiben vorbehalten.
Der Verlag behält sich auch das Recht vor, Vervielfältigungen dieses Werkes
zum Zwecke des Text and Data Mining vorzunehmen.

Vorwort

Die von mir gewählten Bezeichnungen „Arbeitnehmer“, „Angestellter“, „Beauftragter“ und „Arbeitgeber“ bezeichnen Menschen jeden Geschlechts (m/w/d).

Spätestens seit dem „Paukenschlag-Urteil“ des BAG vom 13. September 2022 ist die „richtige“ Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme wieder in aller Munde. Eliminiert die Pflicht zur Zeiterfassung nun vollständig die Vertrauensarbeitszeit? Gibt es diese Pflicht nicht längst bereits, nämlich seit der Entscheidung des EuGH aus dem Jahre 2019? Wann und wie wird der Gesetzgeber den Referentenentwurf des BMAS umsetzen?

Seit der 1. Auflage dieses Buches hat sich viel bewegt. Die flexible Arbeitszeitgestaltung, allen voran die Kurzarbeit, hatte die Betriebe im Rekordtempo aus der Wirtschaftskrise 2008/2009 geholt. Mit der „Corona-Zeit“ kam zur Flexibilisierung der Dauer der Arbeitszeit an sich auch die Befreiung von festgelegten Arbeitsorten und damit der Schub für die selbst steuernden Arbeitszeitsysteme. Die Menschen der Generationen „Y“ und „Z“ fordern wie selbstverständlich zu arbeiten, wo und wann sie wollen. Der aktuelle Arbeitnehmermarkt mit seinem viel beschriebenen „Fachkräftemangel“ gibt ihnen die Marktmacht dazu. Sie stellen ganz andere Forderungen an ihre Arbeitgeber als den Wunsch nach einem großzügig geschnittenen Einzelbüro und einem Dienstwagen. Sie verlangen nicht mehr und nicht weniger als ein völlig neues Arbeiten: flexibel, selbstbestimmt, ortsunabhängig, mit Sabbatical-Optionen, Weiterbildung und Berücksichtigung ihrer privaten Belange. So wird die flexible Arbeitszeitgestaltung zu einem Anreiz- und Bleibeinstrument, das in Zeiten, in denen Arbeitgeber immer häufiger mit der Frage nach einer effektiven Mitarbeiterfindung und -bindung konfrontiert werden, das Mittel der Wahl ist. Das typische Normalarbeitsverhältnis mit einem geregelten 8-Stunden-Tag vor Ort im Büro und einer 5-Tage-Woche ist Geschichte.

Für Arbeitgeber, Betriebsräte und die Arbeitnehmer selbst sind bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten große Herausforderungen zu bewältigen. Es geht nicht nur um Rechtliches. Warum beispielsweise ist die Zeit, die ein Arbeitnehmer aufwendet, noch so ganz überwiegend das Kriterium zur Entgeltfindung? Seit den 1950er Jahren wird vorhergesagt, dass die 40-Stundenwoche angesichts zunehmender Automatisierung und Digitalisierung „bald“ nicht mehr erforderlich sein werde und Systeme mit gänzlicher „Arbeitszeitfreiheit“ eingeführt werden sollen. Briefzusteller beispielweise haben ihre Arbeit fertig, wenn alle Briefe ausgetragen sind; die Zeit, die sie dafür aufwenden, ist unerheblich.

Ziel dieses Buches ist es deshalb, die heute möglichen flexiblen Arbeitszeitgestaltungen und ihre Umsetzung im Arbeitsalltag darzustellen,

Vorwort

um passgenaue Lösungen zu gestalten und gleichzeitig die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Diejenige flexible Arbeitszeit soll gefunden werden, die „sitzt“ wie ein Maßanzug. Lösungen von der Stange helfen nicht mehr weiter.

Stuttgart, 15. Januar 2024

Claudia Hahn


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Literaturverzeichnis	XV
A. Die Grundlagen zur flexiblen Arbeitszeit	1
B. Die Arbeitszeitsysteme im Einzelnen	113
C. Die Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst	247
Sachverzeichnis	261

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Literaturverzeichnis	XV
A. Die Grundlagen zur flexiblen Arbeitszeit	1
I. Einleitung	1
1. Die Arbeitszeit im Wandel	1
2. Die flexible Arbeitszeit	3
3. Chronometrisch und chronologisch flexible Arbeitszeitsysteme	4
4. Das Flexibilisierungspotenzial	6
5. Bezugsarbeitszeit, Bezugszeitraum und Ausgleichszeitraum	6
II. Die europäischen Arbeitszeitrichtlinien	7
1. Die Inhalte	8
2. Der Arbeitszeitbegriff des EuGH	11
III. Das Verfassungsrecht	14
IV. Die einfachgesetzlichen Grundlagen flexibler Arbeitszeit	15
1. Das Arbeitszeitgesetz	16
a) Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes	16
b) Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	17
c) Die Höchstgrenzen und die Mindestdauer von Pausen und Ruhezeit	22
d) Die Nacht- und Schichtarbeit	25
e) Der Ausgleichszeitraum des ArbZG	27
f) Die Ausnahmen in §§ 14, 7 ArbZG	27
g) Die Höchstarbeitszeit gem. § 21a ArbZG	29
h) Der Vollzug des ArbZG	30
i) Die Pflicht zur Zeiterfassung	31
2. Arbeitszeit im Sinne der Vergütung, §§ 611a, 612 BGB	37
a) Grundlage: Die „Beanspruchungs- oder Weisungstheorie“	37
b) Die Wege- und Reisezeit	38
c) Die Wasch- und Umkleidezeiten	40
3. Das Mindestlohngesetz und flexible Arbeitszeit	43
4. Das Sozialversicherungsrecht und flexible Arbeitszeit	43
a) Die Wertguthaben und die Flexi-Konten des § 7 SGB IV	43
b) Arbeitslosengeld und flexible Arbeitszeit	48
c) Die Portabilität von Wertguthaben	49
d) Das Krankengeld bei flexibler Arbeitszeit	50
5. Der öffentlich-rechtliche Arbeitszeitschutz	52
V. Der tarifvertragliche Rahmen flexibler Arbeitszeit	53
1. Das Verhältnis von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag	53
2. Die Regelungsinhalte zur flexiblen Arbeitszeit	56
VI. Der betriebsverfassungsrechtliche Rahmen flexibler Arbeitszeit	58
1. Der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitszeitbegriff	58
2. Das Informationsrecht des Betriebsrats	61

Inhaltsverzeichnis

3. Die betriebliche Mitbestimmung zu flexibler Arbeitszeit	62
a) Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG bei flexibler Arbeitszeit	64
b) Die Dauer der Arbeitszeit	65
c) Mitbestimmung bei dauerhafter Arbeitszeitverlängerung	65
d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit	66
e) Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit	66
f) Nachtarbeit	67
g) Die Erfassung der Arbeitszeit	68
h) Mitbestimmung bei Arbeitszeitkonten	69
i) Die Vereinbarung eines Ausgleichszeitraums	69
4. Die Inhalte einer Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit	70
a) Die Wahl der richtigen Anlageform	70
b) Die Lage der Arbeitszeit	70
c) Die Zeiterfassung	70
d) Die Festlegung des Arbeitszeitkorridors	71
e) Die Vereinbarung zur Anordnung von Mehrarbeit	71
VII. Der arbeitsvertragliche Rahmen	71
1. Die Dauer der Arbeitszeit	71
2. Der vertragliche Ausgleichszeitraum	73
3. Annahmeverzug bei flexibler Arbeitszeitgestaltung	74
4. Grenzen und Spielräume der Flexibilisierung im Arbeitsvertrag	75
a) Die AGB-Kontrolle flexibler Arbeitszeiten im Formularvertrag	75
b) Installation eines flexiblen Arbeitszeitsystems kraft Direktionsrechts	75
c) Installation eines Arbeitszeitsystems durch den Arbeitnehmer	78
d) Das Nachweisgesetz und flexible Arbeitszeit	78
VIII. Die Arbeitszeitkonten	79
1. Zum Begriff	79
2. Die Vereinbarung zur Führung von Arbeitszeitkonten	80
3. Ein Konto oder mehrere?	81
4. Die Anlage in Zeit oder Geld	82
5. Das Ampelkonto	83
6. „Pflichtsparen“ des Arbeitnehmers	84
7. Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten	85
8. Der Auf- und Abbau von Zeitausgleichsanteilen	86
9. Die Entgeltfortzahlung bei flexibler Arbeitszeit	89
10. Die Gutschrift bei Urlaub und Feiertag	94
11. Elterngeld und Arbeitszeitkonten	97
12. Behandlung arbeitsfreier Tage	97
13. Die Sommerzeit	100
14. Arbeitszeit und Teilnahme am Arbeitskampf	100
15. Die Kappung der Arbeitszeit	101
16. Die steuerrechtliche Behandlung von Wertguthaben	103
17. Die Pfändung von Wertguthaben	104
18. Der Insolvenzschutz von Wertguthaben	105
19. Der Kontoausgleich bei Vertragsende	109

Inhaltsverzeichnis

B. Die Arbeitszeitsysteme im Einzelnen	113
I. Offene Dauer der Arbeitszeit und variable Vergütung	113
1. Beschreibung des Systems	113
2. Zulässigkeit dieses offenen Systems?	114
3. Rechtsfolgen	116
II. Die Arbeit auf Abruf	117
1. Beschreibung des Systems	117
a) Geltungsbereich des § 12 TzBfG	118
b) Die Vereinbarung zur Dauer der Arbeitszeit	119
c) Der Arbeitsanfall	122
d) Der Abruf der Arbeitsleistung	122
e) Die Ankündigungsfrist	125
f) Der gesetzliche Ausgleichszeitraum des § 12 TzBfG	126
g) Die Anwendung des § 12 TzBfG bei funktionsgleicher Mehrarbeit?	128
2. Erscheinungsformen	131
a) Die Kombination der Arbeit auf Abruf mit der Mehrarbeit	131
b) Die befristete Arbeit auf Abruf	131
c) Die Abrufarbeit mit verkürzter Frist: „Informelle KAPOVAZ“	132
3. Die Arbeit auf Abruf im Tarifvertrag	133
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur Arbeit auf Abruf	134
a) Der Regelungsgegenstand	134
b) Formulierungsvorschläge	135
5. Die Vereinbarung zur Arbeit auf Abruf im Arbeitsvertrag	136
a) Der Regelungsgegenstand	136
b) Formulierungsvorschläge	136
6. Das Flexibilisierungspotenzial	137
III. Sonstige Bandbreitenregelungen	138
1. Beschreibung des Systems	138
2. Die Bandbreitenregelung im Tarifvertrag	138
3. Die betriebliche Mitbestimmung zu den Bandbreitenregelungen	139
4. Die Bandbreitenregelung im Arbeitsvertrag	139
a) Nach „alter Rechtslage“	139
b) Nach „neuer“ Rechtslage	140
c) Die befristete Erhöhung der Arbeitszeit	141
d) Formulierungsvorschläge	143
5. Das Flexibilisierungspotential	145
IV. Die Mehrarbeit	146
1. Beschreibung des Systems	146
2. Die außergewöhnlichen und die Notfälle des § 14 ArbZG	148
3. Abgrenzung gegenüber Überarbeit, Gleitzeit und Bereitschaftsdienst	149
4. Die Mehrarbeit gem. § 207 SGB IX	152
5. Die Mehrarbeit im Tarifvertrag	152
6. Die betriebliche Mitbestimmung zur Mehrarbeit	153
a) Der Regelungsgegenstand	153
b) Formulierungsvorschläge	157
7. Die Vereinbarung zur Mehrarbeit im Arbeitsvertrag	159
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Mehrarbeit	159
b) Die Vergütung der Mehrarbeit	161
c) Formulierungsvorschläge	173

Inhaltsverzeichnis

8. Das Flexibilisierungspotenzial	177
V. Die Kurzarbeit	178
1. Beschreibung des Systems	178
a) Der erhebliche Arbeitsausfall	180
b) Das Kurzarbeitergeld	181
2. Die Kurzarbeit im Tarifvertrag	182
3. Die betriebliche Mitbestimmung zur Kurzarbeit	183
a) Der Regelungsgegenstand	183
b) Formulierungsvorschläge	185
4. Die Vereinbarung zur Kurzarbeit im Arbeitsvertrag	186
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Kurzarbeit	186
b) Formulierungsvorschläge	187
5. Das Flexibilisierungspotenzial der Kurzarbeit	188
VI. Die Gleitzeit	188
1. Beschreibung des Systems	188
2. Erscheinungsformen	188
a) Die einfache Gleitzeit	188
b) Die qualifizierte Gleitzeit	189
c) Die variable Gleitzeit	190
d) Die Mobilzeit	190
e) Die Vertrauensgleitzeit	190
f) Mischformen	191
3. Die Gleitzeit im Tarifvertrag	191
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur Gleitzeit	192
a) Der Regelungsgegenstand	192
b) Formulierungsvorschläge	193
5. Die Vereinbarung zur Gleitzeit im Arbeitsvertrag	193
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Gleitzeit	193
b) Formulierungsvorschläge	194
c) Arbeitsbummel	194
d) Variante: Gleitzeit mit vorübergehender Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit und flexiblem Arbeitszeitkorridor	196
6. Das Flexibilisierungspotenzial	197
VII. Die amorphe Arbeitszeit	199
1. Beschreibung des Systems	199
2. Erscheinungsformen	200
a) Die Cafeteria-Systeme	200
b) Der Jahresarbeitszeitvertrag	201
c) Die Blockfreizeit	203
d) Die Lebensarbeitszeit	203
e) Amorphe Arbeitszeit mit Rufbereitschaft und verkürzter Abruffrist	203
f) Der Ankauf von zusätzlichen Arbeitszeitbudgets	204
3. Die amorphe Arbeitszeit im Tarifvertrag	206
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur amorphen Arbeitszeit	206
a) Der Regelungsgegenstand	206
b) Formulierungsvorschläge	206
5. Die Vereinbarung zur amorphen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag	207
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur amorphen Arbeitszeit	207
b) Formulierungsvorschläge	208

Inhaltsverzeichnis

6. Das Flexibilisierungspotenzial	209
VIII. Die Schichtarbeit	209
1. Beschreibung des Systems	209
a) Definition der Schichtarbeit	209
b) Die Einführung der Schichtarbeit kraft Direktionsrechts	210
2. Erscheinungsformen	211
a) Die Anordnung der Einzelschichten	211
b) Die Kombination der Schichtarbeit mit der Gleitzeit	212
3. Die Schichtarbeit im Tarifvertrag	213
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur Schichtarbeit	213
a) Der Regelungsgegenstand	213
b) Formulierungsvorschläge	216
5. Formulierungsvorschlag zur Schichtarbeit im Arbeitsvertrag	216
6. Das Flexibilisierungspotenzial	217
IX. Die Freischicht	217
1. Beschreibung des Systems	217
2. Erscheinungsformen	218
a) Mischformen	218
b) Kombination mit Langzeitkonten	218
3. Die Freischicht im Tarifvertrag	218
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur Freischicht	219
a) Der Regelungsgegenstand	219
b) Formulierungsvorschläge	219
5. Die Vereinbarung der Freischicht im Arbeitsvertrag	219
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Freischicht	219
b) Berechnung von Urlaubsansprüchen im System der Freischicht	219
c) Formulierungsvorschläge	220
6. Das Flexibilisierungspotenzial	220
X. Die Arbeitsplatzteilung („job-sharing“)	221
1. Beschreibung des Systems	221
a) Grundlagen des job-sharing	221
b) Der Kündigungsschutz des teilnehmenden Arbeitnehmers	222
c) Abgrenzung gegenüber der Teilzeit	222
2. Erscheinungsformen	222
a) Das Job-sharing im engeren Sinne	222
b) Das Jobpairing	223
c) Das Jobsplitting	223
d) Das split-level-sharing	223
e) Job-sharing statt Teilzeit	223
3. Das Job-sharing im Tarifvertrag	224
4. Die betriebliche Mitbestimmung zum Job-sharing	224
a) Der Regelungsgegenstand	224
b) Formulierungsvorschläge	225
5. Die Vereinbarung des Job-sharing im Arbeitsvertrag	225
a) Regelungsgegenstand	225
b) Formulierungsvorschläge	226
6. Das Flexibilisierungspotenzial	227
XI. Die qualifizierte Teilzeit	227
1. Beschreibung des Systems	227
a) Grundlagen der qualifizierten Teilzeit	227
b) Die Abgrenzung zur Arbeit auf Abruf	228

Inhaltsverzeichnis

2. Erscheinungsformen	229
a) Das sog. Poolsystem oder die absprachegebundene Arbeitszeit	229
b) Die „unsichtbare“ Teilzeit	232
3. Die qualifizierte Teilzeit im Tarifvertrag	233
4. Die betriebliche Mitbestimmung zur Teilzeit	233
a) Regelungsgegenstand	233
b) Formulierungsvorschläge	233
5. Die Vereinbarung der qualifizierten Teilzeit im Arbeitsvertrag	234
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur qualifizierten Teilzeit	234
b) Formulierungsvorschläge	234
6. Das Flexibilisierungspotenzial	235
XII. Die selbst steuernden Arbeitszeitsysteme	235
1. Beschreibung des Systems	235
a) Grundlagen selbst steuernder Arbeitszeitsysteme	235
b) Die Kontrolle der Arbeitszeit bei selbst steuernden Arbeitszeiten	236
2. Erscheinungsformen	236
a) Die Vertrauensarbeitszeit	236
b) Die Arbeitszeitfreiheit	238
c) Die zeitautonomen Gruppen	239
d) Die Flow-time	239
e) Die Tele- und Heimarbeit, Homeoffice und mobile Arbeit	240
3. Die selbst steuernden Arbeitszeitsysteme im Tarifvertrag	242
4. Die betriebliche Mitbestimmung zu den selbst steuernden Arbeitszeitsystemen	243
a) Regelungsgegenstände	243
b) Formulierungsvorschläge	243
5. Die Vereinbarung selbst steuernder Arbeitszeitsysteme im Arbeitsvertrag	244
a) Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Teilnahme	244
b) Formulierungsvorschläge	244
6. Das Flexibilisierungspotenzial	245
C. Die Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst	247
I. Die verschiedenen Arbeitszeitsysteme im öffentlichen Dienst	247
1. Feste Arbeitszeiten	247
2. Dienstpläne bei schwankenden Arbeitszeiten	247
3. Überstunden und Mehrarbeit im Sinne des § 7 Abs. 7, Abs. 8 TVöD	249
4. Gleitzeit	251
5. Vertrauensarbeitszeit	252
6. Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	252
7. Arbeitszeitkorridor und Rahmenarbeitszeit	253
8. Wechselschicht- und Schichtarbeit	254
9. Wegezeiten und Dienstreisen	255
10. Homeoffice und mobile Arbeit	256
II. Die Arbeitszeitkonten nach § 10 TVöD	257
III. Das Personalvertretungsrecht	258
IV. Die Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 TVöD	259
Sachverzeichnis	261
XIV	