



Klare Regelungen bei Arbeit auf Abruf

In der Praxis gibt es einige Branchen, in denen flexible Arbeitszeiten üblich sind. Besonders flexibel können Unternehmen mit dem Modell „Arbeit auf Abruf“ auf anfallende Arbeiten reagieren. Doch auch bei diesem Arbeitsmodell kann der Arbeitgeber nicht völlig frei bestimmen, wann und in welchem Umfang gearbeitet werden muss.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), muss die Vereinbarung eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden zu beschäftigen.

Für die Verpflichtung zur Arbeit und deren Umfang gibt das Teilzeit- und Befristungsgesetz Grenzen vor:

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer jeweils mindestens 4 Tage im Voraus über die Lage der Arbeitszeit zu informieren.
- Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.
- Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber höchstens 20 % weniger der wöchentlichen Arbeitszeit abrufen.

Diese Bestimmungen sollen Arbeitgebern die notwendige Flexibilität ermöglichen und zugleich die Planungssicherheit der Arbeitnehmer berücksichtigen.