

Hinweise zur Vertragsgestaltung

■ Zeit ist Geld

Flexibilisierung durch den Jahresarbeitszeitvertrag

von RA FAArbR Bernhard Striegel, Kassel*

Die wertvollste, aber auch kostenintensivste Ressource der meisten Unternehmen ist die menschliche Arbeitskraft. Um wirtschaftlich rentabel und konkurrenzfähig arbeiten zu können, ist es daher erforderlich, vorhandene arbeitszeitliche Kapazitäten von Mitarbeitern optimal zu nutzen. Optimal wird die Arbeitszeit genutzt, wenn auf saisonale oder auch tägliche bzw. wöchentliche Schwankungen flexibel reagiert werden kann: Wenn die Arbeit da ist, muss sie bewältigt werden, bei Auftragsmangel soll verstärkt Freizeit gewährt werden. Im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung stehen den Vertragsparteien unterschiedliche Modelle zur Verfügung, z. B. Gleitzeit, Überstundenkonten, Langzeitkonten, Altersteilzeit im Blockmodell (vgl. Ebert, ArbRB 2003, 24) oder Rahmenvereinbarungen mit Aushilfskräften (vgl. Gaul/Emmert,

ArbRB 2003, 379). Ein effektives und von der Rechtsprechung anerkanntes Instrument daneben ist der Jahresarbeitszeitvertrag. Die in diesem Beitrag dargestellten Vertragsklauseln eines Jahresarbeitszeitvertrages können unmittelbar in allen Unternehmen angewandt werden, die keinen Tarifverträgen unterliegen und in denen ein Betriebsrat nicht besteht, unabhängig davon, ob befristete oder unbefristete Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsverhältnisse begründet werden sollen. Gleichzeitig können die Musterformulierungen als Grundlage für Betriebsvereinbarungen dienen.

1. Wesen der Jahresarbeitszeit

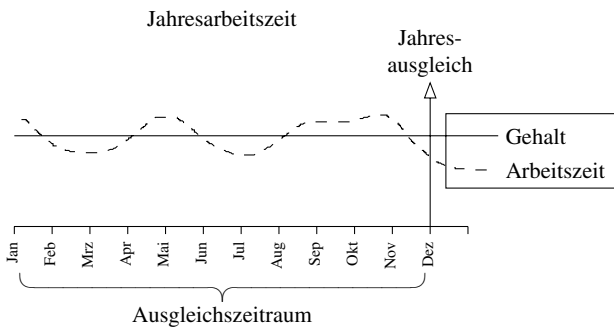
Im Jahresarbeitszeitmodell ist die Arbeitszeitdauer eines Jahres Bemessungsgrundlage für die Vergütung.¹ Die Beschäftigung wird bei **kontinuierlicher Monatsvergütung** diskontinuierlich auf das gesamte Jahr verteilt.² Lage und Dauer der Arbeitszeit unterliegen Schwankungen.

* www.striegel-rechtsanwaelte.de.

1 ErfK/Wank, 2004, § 3 ArbZG Rz. 22; Ebert, ArbRB 2003, 24.

2 Preis, Der Arbeitsvertrag, 2002, II A 90 Rz. 150, 153.

Hinweise zur Vertragsgestaltung



Die Verteilung erfolgt – anders als bei der Abrufarbeit – im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.³ Die jährlich geschuldete Arbeitszeit wird in ein **Arbeitszeitkonto** eingestellt und sodann „abgearbeitet“. Das Jahresarbeitszeitmodell ist daher ein Gleitzeitmodell mit einem wesentlich umfangreicheren Zeitkonto und kann auch mit Teilzeitarbeitnehmern abgeschlossen werden.

2. Vorteile der Jahresarbeitszeit

Der Jahresarbeitszeitvertrag bietet bei konsequenter und verantwortlicher Handhabung Chancen für beide Vertragsparteien:⁴

- der **Arbeitgeber** kann die Arbeitszeit je nach Auftragslage verstärkt oder vermindert in Anspruch nehmen. Dies ermöglicht es, auf Marktbedingungen zu reagieren, Lieferzeiten zu verkürzen, Lagerhaltungskosten zu senken, Überstunden abzubauen und dadurch Arbeitsplätze zu sichern.
- der **Arbeitnehmer** kann individuelle Zeitpräferenzen (Lage und Dauer) bei der Gestaltung der Arbeitszeit einbringen und damit der Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie Rechnung tragen.

Voraussetzung für ein Gelingen ist, dass die unterschiedlichen Interessen der Vertragsparteien ausgewogen ausbalanciert werden.

3. Risiken der Jahresarbeitszeit

Nur wenn die Vertragsparteien in **gemeinsamer Abstimmung Lage und Dauer der Arbeitszeit festlegen** und das Jahresarbeitszeitkonto unter Beachtung des Ausgleichszeitraums verantwortlich geführt wird, können die Parteien von den Vorteilen profitieren. Wird das Modell durch den Arbeitgeber einseitig zur Leistungs- und Produktivitätssteigerung missbraucht, ist es zum Scheitern verurteilt. Unzufriedene Mitarbeiter, erhöhter Krankenstand und Beendigung von Arbeitsverhältnissen bei Ausgleich des Arbeitszeitkontos sind die Folge.

Auch seitens des **Arbeitnehmers** ist Missbrauch möglich, wenn Zeitschulden in dem Maße angehäuft werden, dass sie auch im erweiterten Ausgleichszeitraum (vgl. Muster 15. und 16.) nicht ausgeglichen werden können und deshalb verfallen.

Die Praxis zeigt jedoch, dass im Hinblick auf das Abhängigkeitsverhältnis zwischen den Parteien das größere Risiko in der Unternehmerpersönlichkeit des Arbeitgebers liegt, so dass sorgsam geprüft werden muss, ob das Instrument der Jahresarbeitszeit empfohlen wird.

4. Inhalt des Jahresarbeitszeitvertrages

Kernstück des Jahresarbeitszeitvertrages sind Vereinbarungen zur jährlichen Arbeitszeit und zum Arbeitszeitkonto:⁵

Kennzeichen der Jahresarbeitszeit ist, dass das festgelegte Arbeitszeitvolumen auf eine **jährliche Planperiode** verteilt wird. Es wird somit vereinbart, wie viele Arbeitsstunden der Arbeitnehmer im Kalenderjahr abzuleisten hat.

Musterformulierung

1. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Erbringung einer Arbeitszeit von ... Stunden im Kalenderjahr. Dies entspricht ...% einer Vollzeitstelle mit 2023 Stunden (vgl. zur Berechnung s.u. Muster 2.).

Die Arbeitsleistung kann an Arbeitstagen in der Zeit von ... bis ... Uhr erbracht werden.

Zur Verständlichkeit für beide Parteien und im Hinblick auf die Inhaltskontrolle des § 307 Abs. 1 BGB empfiehlt es sich, eine konkrete und nachvollziehbare **Berechnung der Jahresarbeitszeit** vorzunehmen.⁶ Der Arbeitgeber darf sich dabei seiner Pflicht zur Feiertagsvergütung gem. § 2 EFZG nicht dadurch entziehen, dass die Lage der Arbeitszeit im Hinblick auf einen Feiertag gezielt umverteilt wird.

Musterformulierung

2. Die Jahresarbeitszeit ergibt sich bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche aus folgender Berechnung: 365,25 Tage im Jahr (0,25 durch Verteilung des Schaltjahres), abzüglich 52 Sonntage, abzüglich 10 gesetzlicher Wochenfeiertage⁷, multipliziert mit 6,67 Arbeitsstunden je Tag (bei einer 6-Tage-Woche mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden) ergibt aufgerundet 2023 Stunden Jahresarbeitszeit.⁸

Auch bei einem flexiblen Arbeitszeitmodell mit diskontinuierlichem Arbeitsanfall soll das **Entgelt kontinuierlich**, d.h. in monatlich gleichbleibender Höhe gezahlt werden. Dies sichert gleichermaßen die Kalkulierbarkeit des Einkommens wie den Schutz in allen Teilen der Sozialversicherung (Renten-, Kranken- und Pflege-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung).

Musterformulierung

3. Der Arbeitnehmer erhält ein festes monatliches Gehalt von ... € brutto, fällig jeweils am

Im Rahmen der Jahresarbeitszeit soll die **Lage und Dauer der Arbeitszeit im Einvernehmen** der Parteien festgelegt werden.

3 Lindemann, Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform, 2003, S. 301.

4 Vgl. Neumann/Biebl, ArbZG, 2001, § 1 Rz. 4; Schleaf, NZA 1985, Beilage Nr. 3, 22; Heinze, NZA 1997, 681; Reichold, NZA 1998, 393.

5 Die angegebenen Stundenzahlen sind beispielhaft eingefügt und müssen ggf. den tatsächlichen Verhältnissen angepasst werden.

6 Vgl. zur Berechnung: Brötzmann/Martiny, Der Jahresarbeitszeitvertrag, 2000, S. 4 (10 ff.).

7 Achtung! Hier wurden die gesetzlichen Wochenfeiertage von Hessen zugrunde gelegt, ggf. anpassen.

8 Vgl. Preis, Der Arbeitsvertrag, 2002, II A 90 (Typ 17).

Hinweise zur Vertragsgestaltung

Musterformulierung

4. Der individuelle Einsatz des Arbeitnehmers erfolgt entsprechend des Dienstplanes. Bei der Dienstplanung sollen die Zeitpräferenzen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, soweit es die betrieblichen Belange zulassen.

Einvernehmen zwischen den Parteien ist jedoch bei widerstreitenden Interessen nicht immer zu erzielen. Die Gefahr besteht, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit einseitig abrufft. Bei **Teilzeitarbeitnehmern** ist insofern das **TzBfG** zu beachten. Nach § 12 Abs. 2 TzBfG muss dem Arbeitnehmer seine **Arbeitszeit 4 Tage im Voraus mitgeteilt werden**.

Musterformulierung

5. Der Arbeitgeber teilt dem Arbeitnehmer seine Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mit.⁹

Beraterhinweis: Nach der Schuldrechtsreform ist im Hinblick auf die Inhaltskontrolle des § 307 Abs. 1 und 2 BGB bedenklich, ob durch einen kurzfristigeren Abruf nicht auch **Vollzeitarbeitnehmer** unangemessen benachteiligt werden¹⁰ und eine entsprechende Formulierung zweckmäßig ist. ◀

Darüber hinaus regelt § 12 Abs. 1 Satz 2–4 TzBfG für Teilzeitkräfte die **Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit** und des jeweiligen **Arbeitseinsatzes**, sofern keine einzelvertragliche Vereinbarung festgelegt wurde. Angesichts des Wortlautes des Gesetzes wird teilweise vertreten, dass stets eine feste wöchentliche Arbeitszeit angegeben werden muss, also jede Flexibilisierung im Anwendungsbereich des § 12 TzBfG ausgeschlossen ist.¹¹ Andere gehen zu Recht davon aus, dass auch unter Geltung des TzBfG längere Bezugszeiträume – wie bei der Jahresarbeitszeit – zulässig sind. Der Begriff „wöchentliche Arbeitszeit“ in § 12 Abs. 1 TzBfG ist als „durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit“ zu verstehen.¹²

Bei **Teilzeitarbeitnehmern** ist gem. § 12 Abs. 1 TzBfG folgende Formulierung erforderlich:

Musterformulierung

6. Die Dauer der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt mindestens ... Stunden. Bei jedem Arbeitseinsatz wird der Arbeitnehmer für mindestens ... aufeinander folgende Stunden in Anspruch genommen.

Auch hier wird vertreten, dass im Hinblick auf die Inhaltskontrolle des § 307 Abs. 1 und 2 BGB (vgl. oben) nunmehr eine vergleichbare Regelung auch bei Vollzeitarbeitnehmern erforderlich ist.¹³

Soll die Lage der Arbeitszeit flexibel bestimmt werden, sind die **Grenzen des ArbZG** zu beachten. Insbesondere darf gem. § 3 Satz 1 ArbZG die werktägliche Arbeitszeit bei einer 6-Tage-Woche 8 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann jedoch gem. § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu 10 Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden erreicht wird.

Musterformulierung

7. Darüber hinaus und ergänzend finden die Regelungen des ArbZG Anwendung.

Beraterhinweis: Viele Unternehmer reagieren überrascht auf den Hinweis, dass Verstöße gegen das ArbZG gem. §§ 22 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2, 23 ArbZG bußgeld- und strafbewehrt sind. ◀

Da Stundenleistung und Entgelt entkoppelt werden, muss zur Kontrolle für jeden Arbeitnehmer ein **Arbeitszeitkonto** geführt werden, auf dem die Differenz der tatsächlichen **Ist-Arbeitszeit** zur geplanten **Soll-Arbeitszeit** dokumentiert wird.

Musterformulierung

8. Der Arbeitgeber führt für den Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto. In das Arbeitszeitkonto wird zu Beginn des Kalenderjahres (bzw. mit Vertragsschluss) die (anteilige) Jahres-Soll-Arbeitszeit eingestellt. Die Jahres-Soll-Arbeitszeit wird im Rahmen der regulären Dienstplangestaltung abgearbeitet.

9. Die Buchung der Stunden auf dem Arbeitszeitkonto durch den Arbeitgeber erfolgt monatlich und wird im Folgemonat ausgewiesen. Hierbei wird die insgesamt abzuarbeitende Jahresarbeitszeit und die bereits geleisteten Arbeitsstunden und der daraus resultierende fiktive Saldo dargestellt.

Im Rahmen der **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** ist § 3 Abs. 1 EFZG zu beachten. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der Phase einer verlängerten Arbeitszeit führt zu einer Verrechnung mit Zeitschulden auf dem Arbeitszeitkonto. Eine Regelung, die eine Verrechnung nur vornimmt, wenn in dieser Phase tatsächlich Arbeitsleistungen erbracht werden, verstößt gegen das Lohnausfallprinzip des § 4 Abs. 1 EFZG.¹⁴

Musterformulierung

10. Bei Arbeitsunfähigkeit im Zeitraum des jeweils geltenden Dienstplanes wird die Arbeitszeit nach dem Dienstplan anerkannt. Ist der Arbeitnehmer im jeweils geltenden Dienstplan arbeitsfrei eingeteilt, wird bei Arbeitsunfähigkeit folgelogisch auch keine Arbeitszeit dem Arbeitszeitkonto angerechnet.

In Fällen, bei denen die Krankheit des Arbeitnehmers in Zeiten reicht, für die Arbeitszeit noch nicht fest verplant ist, ist nach dem **Durchschnittsprinzip** vorzugehen.

9 Vgl. *Hümmerich*, Arbeitsrecht, 2004, § 1 Rz. 2358.

10 *Lindemann*, Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform, 2003, S. 263 ff.

11 *Reinecke*, Küttner Personalbuch, 2002, S. 402, Rz. 34; *Boewer*, TzBfG, 2002, § 12 Rz. 13; *Däubler*, ZIP 2001, 217.

12 *Lindemann*, Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform, 2003, S. 255; *Busch*, NZA 2001, 593; *Meinel/Heyn/Herms*, TzBfG, 2002, § 12 Rz. 23, 27; *Preis*, Der Arbeitsvertrag, 2002, II A 90 Rz. 157; *ErfK/Preis*, 2004, § 12 TzBfG Rz. 21.

13 Vgl. hierzu: *Lindemann*, Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der Schuldrechtsreform, 2003, S. 263.

14 BAG v. 13.2.2002 – 5 AZR 470/00, ArbRB 2002, 161.

Hinweise zur Vertragsgestaltung

Musterformulierung

11. Ist der Arbeitnehmer arbeitsunfähig und wird ein neuer Dienstplan erstellt, ist der Arbeitnehmer mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (6,67 Stunden) zu erfassen.

Jeder Arbeitnehmer hat gem. §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten **Erholungsurlaub** von mindestens 24 Werktagen. Bei Arbeitnehmern in flexiblen Arbeitszeitmodellen ist dabei dem Umstand Rechnung zu tragen, dass diese nur zu einem gewissen Anteil der im Jahr potenziell bestehenden Arbeitstage eingesetzt werden.

Musterformulierung

12. Bezahlte Urlaubstage sind mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit (6,67 Stunden) zu erfassen.

Zur **Regulierung des Arbeitszeitkontos** bleibt beiden Parteien vorbehalten, Freizeit in Anspruch zu nehmen bzw. anzuordnen. Zur Inanspruchnahme des Zeitguthabens sind daher klare Regelungen zu treffen:

Musterformulierung

13. Für die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos durch beide Parteien zur Erlangung einer beschäftigungsfreien Zeit von 3 bis 10 Tagen ist eine Ankündigungsfrist von 2 Wochen erforderlich, bei mehr als 10 Tagen 4 Wochen, einzelne Tage sind 4 Tage vorab anzukündigen. Sprechen betriebliche Gründe gegen die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos, kann der Arbeitgeber die Inanspruchnahme begründet ablehnen. Bewilligter Jahresurlaub hat Vorrang.

Es ist ein sog. Arbeitszeitkorridor als **Ausgleichszeitraum** zu vereinbaren. Innerhalb des Ausgleichszeitraums sind Soll-Arbeitszeit und Ist-Arbeitszeit zum Ausgleich zu bringen.¹⁵

Musterformulierung

14. Das Arbeitszeitkonto soll am Ende des Kalenderjahres ausgeglichen sein (Ausgleichszeitraum).

Darüber hinaus ist zu regeln, wie zu verfahren ist, wenn während des Ausgleichszeitraums der Ausgleich des Arbeitszeitkontos nicht möglich ist.

Musterformulierung

15. Ist das Arbeitszeitkonto am Ende des Kalenderjahres nicht ausgeglichen, erfolgt ein Übertrag auf das Folgejahr. Zeitguthaben sind innerhalb von 3 Monaten in Freizeit auszugleichen. Zeitschulden sind innerhalb von 6 Monaten auszugleichen.

16. Kann das Zeitguthaben aus betriebsbedingten Gründen nicht ausgeglichen werden, ist es abzugelten. Können die Zeitschulden aus betriebsbedingten Gründen nicht ausgeglichen werden, verfallen sie.

Beraterhinweis: Gem. § 7d SGB IV sind Regelungen zu treffen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung im Insolvenzfall dienen. Noch nicht gerichtlich entschieden ist, ob § 7d SGB IV als Schutzgesetz gem. § 823 Abs. 2

BGB zur persönlichen Haftung des Arbeitgebers bei unterbliebener Insolvenzsicherung führt.¹⁶ ◀

Ferner sind Regelungen für den Ausgleich des Arbeitszeitkontos im Fall der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** zu treffen.

Musterformulierung

17. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Arbeitszeitkonto bis zum Austritt auszugleichen.

Beraterhinweis: Erfolgt der Ausgleich des Arbeitszeitkontos nicht, kann der Arbeitnehmer Klage auf Auszahlung des Zeitguthabens erheben.¹⁷ ◀

Ein **negatives Guthaben** auf dem Arbeitszeitkonto stellt einen Gehaltsvorschuss des Arbeitgebers dar. Kann allein der Arbeitnehmer darüber entscheiden, in welchem Umfang die Zeitschulden entstehen, hat er sie im Fall der Vertragsbeendigung finanziell auszugleichen. Dazu darf der Arbeitgeber eine Verrechnung mit Vergütungsansprüchen vornehmen.¹⁸

Musterformulierung

18. Weist das Arbeitszeitkonto Zeitschulden aus und wird das Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers fristlos oder seitens des Arbeitnehmers gekündigt, so sind die nicht geleisteten Arbeitsstunden mit den ausstehenden Vergütungen zu verrechnen bzw. vom Arbeitnehmer zurückzuzahlen.

5. Einführung der Jahresarbeitszeit

Die Einführung von flexibler Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten¹⁹ – also auch der Jahresarbeitszeit – durch einseitige Leistungsbestimmung des Arbeitgebers im Rahmen des **Direktionsrechts** ist unzulässig, wenn und soweit eine Festlegung von Dauer und Lage der Arbeitszeit arbeitsvertraglich vorgenommen wurde.

Ist die Einführung der Jahresarbeitszeit aufgrund allgemeinen Direktionsrechts nicht möglich, muss entweder ein **einvernehmlicher Änderungsvertrag** geschlossen werden oder es bleibt für die einseitige Änderung nur die **Änderungskündigung**. Teils wird vertreten, dass die Einführung von Arbeitszeitkonten durch Änderungskündigung unzulässig sei.²⁰ Andere gehen zu Recht von der Zulässigkeit aus,²¹ weisen jedoch auf die hohen Anforderungen der Rechtsprechung hin: Voraussetzung ist, dass nur durch die Änderungskündigung die Stilllegung des Betriebes oder Beendigungskündigungen vermieden werden können und andere Sanierungsmaßnahmen nicht greifen.²²

15 Ebert, ArbRB 2003, 24.

16 Vgl. hierzu: BAG v. 24.9.2003 – 10 AZR 640/02, ArbRB 2004, 45 mit Beraterhinweis; Diller, NZA 1998, 792.

17 Vgl. BAG v. 13.3.2002 – 5 AZR 43/01, ArbRB 2002, 291 = BAGReport 2002, 332.

18 BAG v. 13.12.2000 – 5 AZR 334/99, NZA 2002, 390.

19 Vgl. Ebert, ArbRB 2003, 24; Heinze, NZA 1997, 681.

20 Ebert, ArbRB 2003, 24; LAG Rheinland-Pfalz v. 9.1.1997 – 5 Sa 992/96, NZA 1998, 598.

21 Lindemann, Flexible Gestaltung von Arbeitsbedingungen nach der schuldrechtsreform, 2003, S.26; LAG Berlin v. 31.3.1998 – 12 Sa 169/97, NZA 1998, 1061.

22 BAG v. 16.5.2002 – 2 AZR 292/01, NZA 2003, 147.

Hinweise zu Klagen und Anträgen

Dem **Betriebsrat** steht ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG zu.²³

Beraterhinweis: In tarifgebundenen Unternehmen können dem Jahresarbeitszeitvertrag Tarifnormen entgegenstehen.²⁴◀

²³ *Fitting*, BetrVG, 2002, § 87 Rz. 95 ff., 110.

²⁴ Vgl. *Schaub*, Arbeitsrechtliche Formularsammlung, 1999, Rz. 223.

6. Fazit

Der Jahresarbeitszeitvertrag erweist sich bei konsequenter und verantwortlicher Handhabung als geeignetes Mittel, einen langfristig vorhersehbaren, aber diskontinuierlichen Arbeitsanfall flexibel innerhalb des Jahreszeitraums zu planen, so dass saisonalen Schwankungen optimal begegnet werden kann. Darüber hinaus bietet die Jahresarbeitszeit dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, durch Mitbestimmung seiner Arbeitszeit den Beruf mit Freizeit und Familie in Einklang zu bringen.