



## Mitteilungen

### **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.01.2023**

#### **5 AZR 22/23**

Die Klägerin wurde zum 22.07.2009 als Mitarbeiterin auf Abruf eingestellt. Ihre Tätigkeit umfasst die Bereiche Einlage/Verpackung/Post. Da sie auf Abruf beschäftigt war, wurde sie nach Bedarf in unterschiedlichem zeitlichen Umfang zur Arbeit gerufen. Der Vertrag, den sie zum Anfang vereinbart hatte, enthielt keine Regelung über die Dauer der wöchentlichen Arbeit.

Zum Anfang des Jahres 2020 hatte sich der Umfang des Abrufs ihrer Arbeitsleistung im Vergleich zum vorherigen Jahr verringert. In den Jahren 2017 - 2019 hatte sie einen zeitlichen Umfang von durchschnittlich 103 Stunden monatlich, in dem sie für das Unternehmen gearbeitet hatte. Somit hatte die Arbeitnehmerin die Auffassung, dass dieses ihre feststehende Arbeitszeit sei, die ihr Arbeitgeber auch vergüten müsse. Von daher verlangte sie im Jahre 2020 eine Vergütung für die nicht abgerufenen Stunden.

Das BAG konnte der Argumentation der Klägerin insoweit nicht folgen, somit wurde die Klage auch in letzter Instanz abgewiesen. Die Arbeitsvertragsparteien bei der Arbeit auf Abruf können im Laufe des Beschäftigungsverhältnisses ausdrücklich oder konkludent eine im Vergleich zur gesetzlichen Fiktion des § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG höhere Wochenarbeitszeit vereinbaren. Jedoch sah das BAG keine Anhaltspunkte dafür, dass dieses vorliegend geschehen war.

Das Abrufverhalten des Arbeitgebers in der Vergangenheit bringe keinen rechtsgeschäftlichen Erklärungswert mit sich welcher zeige, dass er sich in der Zukunft an eine nach § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG abweichende höhere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit binden wolle. Ebenso wenig rechtfertigte allein die Bereitschaft der Arbeitnehmerin, in einem bestimmten Zeitraum mehr als nach dem TzBfG geschuldet zu arbeiten, die Annahme, dass sie sich dauerhaft in einem höheren zeitlichen Umfang als gesetzlich vorgesehen binden wolle.