



Ferdinand Hultzsich

Nullstundenverträge

Grenzen arbeitsvertraglicher Flexibilisierungsmöglichkeiten
im Hinblick auf Lage und Dauer der Arbeitszeit

Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 357

418 Seiten, 2019

Print: <978-3-428-15789-1> € 119,90

E-Book: <978-3-428-55789-9> € 107,90

Print & E-Book: <978-3-428-85789-0> € 143,90

Mit der Arbeit auf Abruf hat der Gesetzgeber den Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, welches die Anpassung von Lage und Dauer der Arbeitszeit an den betrieblichen Bedarf ermöglicht. Die radikalste Form der Arbeit auf Abruf ist der sog. Nullstundenvertrag. Dieser schließt jeden Anspruch auf eine Mindestarbeitszeit aus und bestimmt, dass nur die tatsächlich erbrachte Leistung vergütet wird. Die Arbeit beschäftigt sich mit der rechtlichen Einordnung dieser Gestaltung als Arbeitsvertrag. Sodann erfolgt eine umfassende Inhaltskontrolle dieser Vereinbarungen aus allen in Betracht kommenden Gesichtspunkten. Dabei wird zwischen Gestaltungen mit und ohne Ablehnungsrecht, also dem Recht des Beschäftigten, den einzelnen Arbeitseinsatz zu verweigern, unterschieden. Anschließend wird die Frage nach den Rechtsfolgen einer möglicherweise unwirksamen Vereinbarung erörtert. Dabei werden die Rechtsprechung und die jüngste Gesetzesänderung zu § 12 TzBfG ausführlich beleuchtet.

Inhalt

Einführung

1. Rechtliche Einordnung des Nullstundenvertrags:

Nullstundenvertrag ohne Ablehnungsrecht des Verpflichteten — Nullstundenvertrag mit Ablehnungsrecht des Dienstleistenden

2. Rechtsprechung zu Wirksamkeit und Folgen der Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten und ihre Übertragbarkeit auf Nullstundenverträge:

Ausgangsentcheidung zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsumfangs, BAG v. 12.12.1984 – 7 AZR 509/83, NZA 1985, 321 — Begründung der 25%-Rechtsprechung, BAG v. 07.12.2005 – 5 AZR 535/04, NZA 2006, 423 — Vernachlässigung der bisherigen Rechtsprechung in späterer Entscheidung, BAG v. 24.09.2014 – 5 AZR 1024/12, NZA 2014, 1328 — Aufklärung des Gesetzgebers durch Kodifikation der 25%-Rechtsprechung in der Neufassung des § 12 TzBfG

3. Bewertung der Wirksamkeit von Nullstundenvereinbarungen im Hinblick auf den gesamten Vertrag, die einzelne Klausel und die Ausübung der Leistungsbestimmung: Geeignete Anknüpfungspunkte der Rechtmäßigkeitskontrolle — Wirksamkeit im Hinblick

auf die allgemeinen Inhaltsschranken des BGB — Vereinbarkeit der Nullstundenklausel mit § 12 TzBfG — Wirksamkeit variabler Arbeitszeitvereinbarungen nach §§ 305 ff. BGB — Betriebsverfassungsrechtliche Hürden für variable Arbeitszeiten — Wirksamkeit des einzelnen Abrufs im Hinblick auf § 315 BGB — Ergebnis

4. Rechtsfolgen bei unzureichender oder unwirksamer Vereinbarung über die (variable) Arbeitszeit:

Differenzierung zwischen zur Unwirksamkeit führenden Verstößen — Bestehende Ansätze zur Schließung der durch Unwirksamkeit entstandenen Regelungslücke — Eigener Lösungsansatz in Anlehnung an zweistufige Wirksamkeitskontrolle durch Verknüpfung von Fiktion und ergänzender Vertragsauslegung

Zusammenfassung wesentlicher Untersuchungsergebnisse:

Regelmäßige Einordnung der Nullstundenvereinbarung als Arbeitsvertrag — Unklare Behandlung von Nullstundenverträgen in der Rechtsprechung — Unwirksamkeit von Nullstundenverträgen wegen Verstoßes gegen § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG und § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB — Rechtsfolgen unwirksamer Nullstundenverträge

Literatur- und Stichwortverzeichnis

Bestellungen können an jede Buchhandlung oder direkt an den Verlag gerichtet werden.

Nutzung und Download von E-Books erfolgen über unsere eLibrary.

Tel.: 030/790006-0 · werbung@duncker-humblot.de · verkauf@duncker-humblot.de

www.duncker-humblot.de