



Inga Leopold

Arbeitszeitmodelle im Transport- und Logistikgewerbe

Klug gestalten – Fachkräfte halten

Arbeitszeitmodelle im Transport- und Logistikgewerbe

Klug gestalten – Fachkräfte halten

Inhaltsverzeichnis

1	Besonderheiten der verschiedenen Bereiche in der Branche	1
1.1	Umschlag und Lager	2
1.2	Logistik und Disposition	2
1.3	Transport	2
1.4	Kaufmännischer Bereich	3
2	Grundsätzliches zur Arbeitszeit	5
2.1	Ausgangslage	6
2.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	6
2.2.1	Tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit	6
2.2.2	Wie wird der Durchschnitt bei der Wochenarbeitszeit berechnet?	7
2.2.3	Ausnahmen von der Höchstarbeitszeit	10
2.2.4	Exkurs: Vergütungspflichtige Arbeitszeit / Überstunden	11
2.2.5	Ruhezeit	17
2.2.6	Lenkzeit – EU-Verordnungen und EU-Richtlinien	19
2.2.7	Besonderheit: Selbstständige Kraftfahrer	20
2.3	Ausnahmemöglichkeiten / Tarifverträge	20
2.4	Gestaltung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag	23
2.4.1	Verzicht auf Festlegungen zum Umfang für die Arbeitszeit	23
2.4.2	Vereinbarungen zu Überstunden / Reisezeiten	24
2.4.3	Regelungen zu Arbeitszeitkonten	25
2.5	Aufzeichnungspflichten	26
2.5.1	Grundsätzliches	26
2.5.2	Aufzeichnungspflichten nach der EuGH-Rechtsprechung?	28
2.5.3	Wer muss aufzeichnen?	29
3	Arbeitszeitmodelle	31
3.1	Teilzeitarbeit	32
3.1.1	Was versteht man unter Teilzeitarbeit?	32
3.1.2	Beispiele für Teilzeitmodelle	32
3.1.3	Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit	33
3.1.4	Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)	36
3.1.5	Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 BEEG)	38
3.1.6	Weisungsrechte des Arbeitgebers	43
3.1.7	Befristete Aufstockung der Arbeitszeit	52
3.1.8	Für welche Unternehmensbereiche ist Teilzeitarbeit umsetzbar?	54
3.2	Befristung	57
3.2.1	Rechtlicher Rahmen für befristete Arbeitsverträge	57
3.2.2	Wichtig für alle befristeten Arbeitsverträge	57
3.2.3	Befristung mit Sachgrund	60
3.2.4	Befristung ohne Sachgrund	62

3.2.5	Zweckbefristung	66
3.2.6	In welchen Fällen sind befristete Arbeitsverhältnisse sinnvoll?	67
3.2.7	Vorteile / Nachteile befristeter Arbeitsverträge	68
3.3	Überstunden – Ausgleich	69
3.3.1	Definition	69
3.3.2	„Die schlummernde Gefahr“: Ausschluss-, Verfallsklauseln, Verjährung	70
3.3.3	Praxistipps zur Vertragsgestaltung	71
3.4	Gleitzeit	73
3.4.1	Wie kann man Gleitzeit ausgestalten?	73
3.4.2	Was muss geregelt werden?	74
3.4.3	Gleitzeit in der Transportbranche	76
3.5	Arbeitszeitkonten	76
3.5.1	Einrichtung von Arbeitszeitkonten	76
3.5.2	Muster für die Vereinbarung	81
3.5.3	Rechtliche Wirkungen	82
3.5.4	Übersicht Pro und Contra Arbeitszeitkonto (aus Arbeitgebersicht)	83
3.5.5	In welchen Bereichen sind Arbeitszeitkonten sinnvoll?	84
3.6	Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten	84
3.6.1	Was versteht man unter einem Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto?	84
3.6.2	Besonderheiten aus Arbeitgebersicht	84
3.6.3	Was sollte geregelt werden?	85
3.6.4	Für welche Arbeitnehmer eignen sich Langzeitarbeitskonten?	87
3.7	Vertrauensarbeitszeit	87
3.7.1	Was versteht man unter Vertrauensarbeitszeit?	87
3.7.2	Für wen ist dieses Modell geeignet?	88
3.7.3	Rechtliche Stolpersteine	88
3.7.4	Best Practice – Wie geht es richtig?	89
3.8	Aushilfskräfte	90
3.8.1	Minijobber: Häufig nicht so flexibel, wie gedacht!	90
3.8.2	Rechte von Aushilfskräften	91
3.8.3	Aushilfen als täglich befristete Arbeitnehmer (Rahmenvertrag)	94
3.8.4	Muster zu Regelungen im Rahmenvertrag	95
3.8.5	In welchen Tätigkeitsbereichen ist diese Konstruktion geeignet?	96
3.9	Arbeit auf Abruf	96
3.9.1	Die Grundidee: Arbeit nur dann, wenn Arbeit da ist	96
3.9.2	Gesetzlich zulässiger Rahmen	97
3.9.3	In welchen Arbeitsbereichen eignet sich „Abrufarbeit“?	99
4	Weiterarbeit nach Renteneintritt	101
4.1	Gestaltung von Arbeitsverhältnissen mit Rentnern	102
4.1.1	Standardfall – Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze	102
4.1.2	Neueinstellung eines Rentenbeziehers	105
4.1.3	Beschäftigung/Einstellung von Beziehern vorzeitiger Renten	106
4.1.4	Beschäftigung von Erwerbsminderungsrentnern	107

4.2	Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen	108
4.2.1	Rentenversicherung	108
4.2.2	Arbeitslosenversicherung	109
4.2.3	Krankenversicherung	109
4.2.4	Vorzeitige abschlagsfreie Rente	109
5	Arbeitszeitmodelle der Zukunft?	111
5.1	Jobsharing – Relevant für die Branche?	112
5.2	Wunschliste für die Zukunft: Arbeitszeit 4.0	112
5.2.1	Flexiblere Verteilung der Arbeitszeit	113
5.2.2	Unterbrechungen der Ruhezeit	113
5.2.3	Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte	114
6	Fazit / Ausblick	115
Serviceteil		
	Stichwortverzeichnis	120

Das bedeutet also: Ein Mitarbeiter, mit dem im Arbeitsvertrag eine **Tätigkeit als „Lkw-Fahrer“** vereinbart ist, kann verlangen, dass er genau für die Zeit bezahlt wird, in der er auf Weisung des Arbeitgebers einen Lkw fährt. Ordnet der Arbeitgeber daneben an, dass der Lkw vor der Abfahrt zu beladen und beim Kunden auch wieder zu entladen ist, zählen auch die dafür erforderlichen Zeiten zur bezahlten Arbeitszeit.

Nicht selten kommt es vor, dass für Be- und Entladetätigkeiten keine Weisung des Arbeitgebers vorliegt, sondern der Kunde vom Fahrer verlangt, die Waren abzuladen und ins Lager zu bringen. Solange keine ausdrückliche gegenteilige Weisung vorliegt, gilt die auf diese Weise anfallende Zeit auch als Arbeitszeit. Sind solche Aktivitäten also nicht gewünscht, müssen die Fahrer ausdrücklich instruiert werden.

Eine entscheidende Rolle für die Vergütungspflicht spielt die Tatsache, ob die Tätigkeiten vom Arbeitgeber „verlangt“ wurden. Der Arbeitnehmer kann also nicht seine Vergütung beliebig ausdehnen, in dem er freiwillig mehr arbeitet, als er müsste. Es gilt der Grundsatz:

- **Überstunden müssen nur dann bezahlt werden, wenn sie vom Arbeitgeber entweder**
- **ausdrücklich angeordnet**
 - **geduldet**
 - **oder zur Erfüllung der übertragenen Arbeitsaufgabe notwendig waren.**

Näheres zur Vergütung von Überstunden und den damit verbundenen finanziellen Risiken findet sich in Kapitel 3.3.

Beifahrerzeiten

Sehr anschaulich wird die Differenzierung zwischen zulässiger Arbeitszeit nach dem ArbZG und der Vergütungspflicht bei den Beifahrerzeiten.

§ 21a ArbZG (Beschäftigung im Straßentransport)

(...)

(3) Abweichend von § 2 Abs. 1 ist keine Arbeitszeit:

1. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen,
2. die Zeit, während derer sich ein Arbeitnehmer bereithalten muss, um seine Tätigkeit auf Anweisung aufnehmen zu können, ohne sich an seinem Arbeitsplatz aufhalten zu müssen;
3. für Arbeitnehmer, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit.

Für die Zeiten nach Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt dies nur, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist. Die in Satz 1 genannten Zeiten sind keine Ruhezeiten. Die in Satz 1 Nr. 1 und 2 genannten Zeiten sind keine Ruhepausen.

(...)

Reise-/Fahrzeiten

Im Kontext „Arbeitszeit“ kommt häufig die Frage auf, ob Reise- oder Fahrzeiten, z.B. im Zug, in der Bahn oder im Flugzeug, vom Arbeitgeber vergütet werden müssen.

Einigkeit herrscht darüber, dass die Fahrzeit zum regelmäßigen Arbeitsort („Wegezeit“) keine Reisezeit in diesem Sinne ist. Für den Weg zu seinem regelmäßigen Arbeitsort ist allein der Arbeitnehmer zuständig. Er kann also weder Bezahlung dieser Zeiten noch Kostenerstattung verlangen.

Gegenstand der Diskussion sind die Zeiten, die für die Fahrt zu Kunden, zu auswärtigen Terminen oder anderen Niederlassungen des Arbeitgebers anfallen. Bei Mitarbeitern, deren **Hauptaufgabe** darin besteht, **ein Fahrzeug zu führen**, ist die Antwort schnell gefunden: Sie erfüllen mit dem Fahren ihre Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag und können unproblematisch die Bezahlung dieser Zeiten verlangen. Das gilt für Fahrer von Lkw, Transportern und Bussen ebenso wie für Außendienstmitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit von Kunde zu Kunde fahren.

Bei anderen Berufsbildern ist das Reisen gegenüber der eigentlichen Tätigkeit eine Nebensache, z.B. beim Buchhalter, der für eine betriebsübergreifende Besprechung in eine andere Niederlassung fährt. Auch hier gilt grundsätzlich: Hat der Arbeitgeber die Reise veranlasst, sind die Zeiten vergütungspflichtig. Es besteht aber keine Pflicht, die Zeiten mit derselben Vergütung zu belegen wie die übrige Arbeitszeit. Sowohl im Arbeitsvertrag als auch im Tarifvertrag kann eine geringere Vergütung vereinbart werden. Auch eine pauschale Abgeltung von Reisezeiten mit dem monatlichen Gehalt ist möglich, wenn die abgegoltenen Reisetunden im Arbeitsvertrag konkret beziffert werden (*BAG, Urteil vom 20.04.2011 – 5 AZR 200/10*).

Vorsicht ist deshalb geboten, wenn eine vollständige Abgeltung von Reisezeiten mit dem vereinbarten Gehalt vereinbart werden soll: Die Rechtsprechung fordert, dass der Arbeitsvertrag eine konkrete Angabe zu den von der Vergütung erfassten Reisezeiten und eine verständliche Definition für solche Zeiten enthalten muss.

Unwirksame Klausel:

„Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, sind mit der nach § 2 zu zahlenden Vergütung abgegolten“.

Wirksame Klausel:

„Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen und in denen der Arbeitnehmer nicht selbst ein Fahrzeug steuert, sind im Umfang von bis zu 10 Stunden pro Woche mit der nach § 2 zu zahlenden Vergütung abgegolten. Darüber hinaus gehende Reisezeiten werden mit einem Stundenlohn i.H.v. 10,- € brutto vergütet [alternativ: ... werden zu 50% dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben]“.

3.2 Befristung

3.2.1 Rechtlicher Rahmen für befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge zeichnen sich dadurch aus, dass sie nur für eine bestimmte Zeitdauer abgeschlossen werden und danach enden sollen, ohne dass eine Kündigung ausgesprochen werden muss.

Die maßgeblichen rechtlichen Grundlagen finden sich im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und dort insbesondere in § 14 TzBfG (Gesetzestext vgl. ► Kapitel 3.2.3; 3.2.4).

Möglichkeiten

Das Ende des Arbeitsvertrages kann als konkretes Datum vereinbart werden,

„Das Arbeitsverhältnis wird befristet abgeschlossen und endet am 31.12.2020.“ (Zeitbefristung)

oder aber so, dass ein bestimmtes Ereignis eintreten muss, damit das Arbeitsverhältnis endet

„Das Arbeitsverhältnis ist zweckbefristet abgeschlossen und endet mit der Rückkehr von Frau XY aus der Elternzeit.“ (Zweckbefristung).

Auch eine Kombination aus Zeit- und Zweckbefristung ist möglich

Ebenso:

„Das Arbeitsverhältnis wird für die Dauer der Elternzeit von Frau XY abgeschlossen und endet mit ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz, spätestens aber am 31.12.2023.“

Befristete Arbeitsverträge gibt es ohne („sachgrundlose Befristung“) und mit Befristungsgrund („Befristung mit Sachgrund“).

3.2.2 Wichtig für alle befristeten Arbeitsverträge

Schriftform

Jeder befristete Vertrag muss vor Vertragsbeginn im Original von beiden Parteien unterschrieben werden (**Schriftformgebot** nach § 14 Abs. 4 TzBfG). Sowohl ein nur mündlich vereinbarter befristeter Arbeitsvertrag als auch die Unterzeichnung nach Arbeitsbeginn führen dazu, dass die **Befristung unwirksam** ist und der Mitarbeiter geltend machen kann, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Das muss allerdings auch spätestens drei Wochen nach Ablauf der Befristung beim Arbeitsgericht geltend gemacht

3.8 Aushilfskräfte

Zur Abdeckung kurzfristig auftretender Arbeitsspitzen, bei Vertretungsbedarf und als kurzfristig verfügbare „Springer“ setzen viele Unternehmen auf einen Pool aus Aushilfen, die häufig auf 450,00 Euro-/ geringfügiger Basis beschäftigt werden.

Weder „Aushilfskräfte“ noch „Minijobber“ sind rechtlich oder gesetzlich fest definierte Begriffe. Es handelt sich im Regelfall um (Teilzeit-) Arbeitnehmer, die grundsätzlich dieselben Rechte (und natürlich Pflichten) wie alle übrigen Arbeitnehmer haben. In der Praxis wird das nicht immer berücksichtigt und es kommt häufig dann „zum Schwur“, wenn sich die Wege trennen sollen. Da viele Aushilfen Hausfrauen, Studenten, Arbeitslose oder Schüler sind und diese naturgemäß wenig Interesse daran haben, sich in rechtliche Auseinandersetzungen zu begeben, wiegen sich viele Unternehmen für eine gewisse Zeit in trügerischer Sicherheit. Die Erfahrung zeigt aber, dass sich auch in der Mitarbeitergruppe der Aushilfen herumspricht, dass nicht jede Einsatzform rechtskonform ist. Daran anknüpfende Verfahren am Arbeitsgericht sind aufwendig und teuer.

Wie ein rechtssicherer und trotzdem möglichst flexibler Einsatz von Aushilfen gelingen kann, soll im Folgenden geschildert werden.

3.8.1 Minijobber: Häufig nicht so flexibel, wie gedacht!

In der Praxis springen Aushilfen immer dann ein, wenn „Not am Mann“ ist und werden von vielen Arbeitgebern auch nur für diese Zeiten bezahlt. Arbeiten sie nicht, gibt es auch kein Geld. Es wird keine verbindliche Arbeitszeit vereinbart und kein bezahlter Urlaub, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und damit auch kein festes Einkommen gewährt.

Für einen solchen Aushilfsvertrag wird häufig eine solche oder ähnliche vertragliche Grundlage vereinbart:

Beispiel (nicht empfehlenswert!):

„Herr/Frau wird ab dem ... als Aushilfe eingestellt. Die Einteilung zur Arbeit findet je nach Arbeitsanfall statt.

Für die Tätigkeit erhält Herr/Frau ... einen Stundenlohn i.H.v. ... Euro brutto, der entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden nachträglich auf ein von Herr/Frau ... benanntes Konto ausbezahlt wird.“

So wirtschaftlich und sparsam wie diese Handhabe auf den ersten Blick klingt, die für Aushilfen häufig gewählte simple Vertragskonstruktion birgt **erhebliche rechtliche Risiken**:

➤ **Merke:**

Auch Aushilfen, die auf geringfügiger Basis beschäftigt werden, sind Arbeitnehmer und können sich auf alle Arbeitnehmerschutzvorschriften beruhen. Sie haben Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch, Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw.

Viele Arbeitnehmer, die entweder das Regelrentenalter erreicht haben oder eine vorzeitige Rente beziehen, müssen schon aus finanziellen Gründen darüber nachdenken, auch nach Renteneintritt weiter berufstätig zu sein. Manch Neu-Rentner fürchtet sich auch vor der neu gewonnenen Freizeit und dem Nichtstun und wünscht sich, zumindest einige Stunden in der Woche weiter, vielleicht sogar im gewohnten Arbeitsumfeld, erwerbstätig zu sein.

Auf der anderen Seite suchen zahlreiche Unternehmen händierend qualifiziertes Personal und profitieren davon, wenn sie einen Teil der Belegschaft auch nach Renteneintritt weiterbeschäftigen können. Auf diese Weise geht das Knowhow, das Fachwissen und die Erfahrung, die über Jahrzehnte vom Mitarbeiter erworben wurden, nicht mit einem Schlag verloren. Oft wird dies auch damit verbunden, dass der ältere Mitarbeiter diese Komponenten an die nächste Generation weitergeben soll und schleichend die Arbeitszeit reduziert, bis er sich endgültig in den Ruhestand verabschiedet. Gegenüber Neueinstellungen ergibt sich natürlich der Vorteil, dass der Mitarbeiter nicht eingearbeitet werden muss und das soziale Gefüge im Unternehmen kennt.

Aus Unternehmenssicht stellt sich die (Weiter-) Beschäftigung von Rentnern aber häufig als Herausforderung dar. Es bestehen Unsicherheiten zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und den Folgen in arbeits- und sozialrechtlicher Art:

- Können Rentner unproblematisch befristet weiterbeschäftigt werden?
- Gelten Hinzuverdienstgrenzen?
- Welche Besonderheiten gibt es bei der Sozialversicherung?

Es ist lohnenswert für alle Beteiligten, sich mit den Gestaltungsoptionen für die Beschäftigung von Rentnern in den verschiedenen Rentenformen auseinanderzusetzen. Bei richtiger Gestaltung können also sowohl Mitarbeiter, als auch Unternehmen von einer Weiterbeschäftigung neben dem Rentenbezug profitieren. Um die für den Einzelfall passende Gestaltung zu finden, werden im Folgenden die verschiedenen „Rententypen“ und deren Hinzuverdienstmöglichkeiten vorgestellt.

4.1 Gestaltung von Arbeitsverhältnissen mit Rentnern

4.1.1 Standardfall – Weiterbeschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze, die aktuell bei 67 Lebensjahren liegt (im Moment erreichen allerdings noch viele Rentner mit Übergangsregelung 65 Lebensjahre + X Monate, je nach Geburtsjahr die Regelaltersgrenze) ist derjenige, der wenigstens fünf Jahre in die gesetzliche Rente eingezahlt hat, zum Bezug der ihm zustehenden regulären Altersrente berechtigt. Mehr passiert in diesem Zeitpunkt erst einmal nicht.

Viele Arbeitsverträge enthalten eine Bestimmung, die vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis eines Mitarbeiters automatisch endet, wenn er die für ihn geltende Regelaltersgrenze erreicht. Dann ist die Ausgangslage natürlich eine andere, als wenn diese Klausel fehlt und damit das Arbeitsverhältnis vom Erreichen der Altersgrenze und auch vom Bezug einer Rente vollkommen unberührt bleibt.