



AGV

Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.

Flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort

Tagung AGW
am 29./30.09.2014 in Dortmund
RAin Patricia Will

Wer soll angesprochen werden?

- Eigenverantwortlich arbeitende Mitarbeiter
- Familiär gebundene Mitarbeiter
- Mitarbeiter, die nicht am Unternehmensstandort wohnen
- Mitarbeiter mit Weiterbildungsambitionen
- Ältere Arbeitnehmer

Was bringt eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort?

- Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Sinkende Fluktuation
- Ausdehnung von Öffnungs- und Servicezeiten
- Abfederung konjunktureller und saisonaler Schwankungen

Überblick über gesetzliche, tarifliche und vertragliche Flexibilisierungsmöglichkeiten

- **Die Arbeitszeitbegriffe**
- **Flexible Arbeitszeitmodelle**
 1. Gleitzeit (§ 5 Abs. 3 MTV)
 2. Flexible Arbeitszeit gemäß § 5 Abs. 4 MTV (Korridormodell, Jahresarbeitszeitmodell, Altersarbeitszeitkonten)
 3. Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG, § 5 Abs. 5c) MTV)
 4. Arbeitsleistungen von Fall zu Fall
 5. Job-Sharing gemäß § 13 TzBfG
 6. Vertrauensarbeitszeit
 7. Sabbatical
- **Home Office-Verträge**

Die Arbeitszeitbegriffe

- Differenzierung zwischen öffentlichem und privatem Arbeitszeitrecht. Das **öffentliche Arbeitszeitrecht** dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer. Das **private Arbeitszeitrecht** bestimmt in den Grenzen des öffentlichen Arbeitszeitrechts Dauer und Lage der Zeiten, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen hat und für die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Entgelt schuldet.
- Während die Dauer der Arbeitszeit grundsätzlich vertraglich zu vereinbaren ist, bleibt ihre Verteilung in der Regel dem Weisungsrecht des Arbeitgebers überlassen; Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind zu beachten.
- **Arbeitszeit im Sinne des ArbZG** ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 Abs. 1 S. 1 ArbZG).
- Enthält der Arbeitsvertrag keine Vereinbarung über ein Teilzeitarbeitsverhältnis, ist **im Zweifel ein Vollzeitarbeitsverhältnis** begründet.
- Der Arbeitnehmer schuldet nicht die Erbringung von einzelnen Tätigkeiten oder ein bestimmtes Arbeitsergebnis. **Nicht Erfolg, sondern Zeit** ist das wesentliche Maß für die Arbeitsleistung.
- Die **betriebsübliche Arbeitszeit** für Vollzeitkräfte ist bei tarifgebundenen Arbeitgebern regelmäßig die tarifliche Arbeitszeit (§ 5 Abs. 1 MTV: 37 Wochenstunden).

Rechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit

- **§ 3 ArbZG**

Durchschnittliche tägliche Arbeitszeit max. 8 Stunden. Ausweitung auf max. 10 Stunden täglich zulässig, wenn innerhalb von 6 Monaten der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird.

- **§ § 4 und 5 ArbZG**

Die Einhaltung von Pausen- und Ruhezeiten ist sicherzustellen.

- **§ 16 Abs. 2 ArbZG**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitszeit, die über die vereinbarte werktägliche Arbeitszeit hinausgeht, aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungen müssen 2 Jahre lang aufbewahrt werden.

- **§ § 80, 87 Abs. 1 BetrVG**

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und Pausen.

- **§ § 7 Abs. 1a, 7b – f SGB IV**

Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit.

- **§ 17 Abs. 1 MiLoG**

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeit bei geringfügiger Beschäftigung und in den in § 2a SchwarzArbG aufgeführten Wirtschaftszweigen (u.a. Baugewerbe und Gebäudereinigungsgewerbe).

Tarifliche Regelungen im Zusammenhang mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit

- **§ 5 Abs. 3 Manteltarifvertrag**

Einführung von Gleitzeit; Obergrenze für Gleitzeitrahmen: 15 Stunden am Quartalsende

- **§ 5 Abs. 4 Manteltarifvertrag**

Flexible Arbeitszeitmodelle: Korridormodell, Jahresarbeitszeitmodell, Altersarbeitszeitkonto

- **§ 5 Abs. 5 Manteltarifvertrag**

Teilzeitarbeit: Verteilzeitraum von max. 12 Monaten zulässig; Arbeit auf Abruf mit Zustimmung des Betriebsrats

- **Tarifvertrag zur Altersteilzeitarbeit**

Flexible Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit

- Arbeitnehmer bestimmt selbst Beginn und Ende der Arbeitszeit innerhalb eines vorgegebenen Rahmens (Gleitzeit), ist aber zur Einhaltung einer bestimmten festen Zeit verpflichtet (Kernzeit).
- Die tatsächlichen Arbeitsstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto erfasst.
- In der Regel sind Plus- und Minusstunden innerhalb eines bestimmten Zeitraums auszugleichen.
- 5 Abs. 3 Satz 2 MTV: Gleitzeitguthaben von mehr als 15 Stunden ist am Quartalsende hinsichtlich seiner Anordnung und Vergütung wie Überstunden zu behandeln.
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Einführung von Gleitzeit.
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann Gleitzeit im Rahmen des § 106 GewO angeordnet werden, es sei denn, in den Arbeitsverträgen sind verbindliche Arbeitszeiten festgelegt.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit

| Chancen | Risiken |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Geringer Einführungsaufwand.▪ Kann in nahezu allen Unternehmensformen und –bereichen eingesetzt werden.▪ Niedrige Verwaltungskosten.▪ Auffangen von Spitzenzeiten.▪ Möglichkeit der Wahrnehmung von Privatterminen während des Gleitzeitrahmens. Daraus folgt regelmäßig höhere Zufriedenheit der Beschäftigten. | <ul style="list-style-type: none">▪ Bei Arbeitsbereichen, in denen eine direkte Übergabe erfolgt, erfordert die Einführung von Gleitzeitarbeit eine besondere Koordination.▪ Sensibilisierung insb. der Führungskräfte, die für die Arbeitsfähigkeit ihres Bereiches verantwortlich sind. |

Flexible Arbeitszeitmodelle

Korridormodell gemäß § 5 Abs. 4 MTV

- Flexibles Arbeitszeitmodell mit so genannten Arbeitszeitkorridoren.
- Sinnvoll für Arbeitseinheiten, in denen die Arbeitsbelastung im Jahr schwankt.
- Dann kann für Zeiten, in denen Arbeitsspitzen auftreten, zur Vermeidung von Überstunden und Überstundenzuschlägen eine Arbeitszeit festgelegt werden, die über die betriebliche Wochenarbeitszeit hinausgeht. Zum Ausgleich muss in Zeiten, in denen regelmäßig unterdurchschnittlich Arbeit anfällt, ein Ausgleich geschaffen werden.
- Dabei können für die einzelnen Bereiche des Betriebes durchaus unterschiedliche Regelungen getroffen werden.
- Eine Kombination mit Gleitzeit ist möglich.
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.
- In Betrieben ohne Betriebsrat Einführung im Wege des Direktionsrechts möglich (§ 106 GewO).

Flexible Arbeitszeitmodelle

Jahresarbeitszeitmodell gemäß § 5 Abs. 4 MTV

- Innerhalb eines bestimmten Verteilzeitraums muss der Arbeitnehmer durchschnittlich die betriebliche Wochenarbeitszeit arbeiten.
- Innerhalb des Verteilzeitraums sind Abweichungen nach oben und unten möglich.
- Eine Kombination mit Gleitzeit ist möglich.
- Die Einführung eines solchen Modells kann unter Vermeidung von Überstundenzuschlägen die Arbeit den betrieblichen Abläufen anpassen, wenn sich die Arbeitnehmer im Geiste der Vereinbarung verhalten.
- Dementsprechend birgt eine solche Vereinbarung auch das Risiko, dass Arbeitnehmer sie zu ihrem Vorteil auszunutzen versuchen.
- Inwieweit eine solche Regelung für das Unternehmen sinnvoll ist, muss daher im Einzelfall entschieden werden.
- § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.
- In Betrieben ohne Betriebsrat Einführung im Wege des Direktionsrechts möglich (§ 106 GewO).

Flexible Arbeitszeitmodelle

Altersarbeitszeitkonto gemäß § 5 Abs. 4j) MTV

- Einrichtung von Altersarbeitszeitkonten, auf denen **Überstunden** und **Überstundenzuschläge** sowie **fünf Urlaubstage jährlich** gutgeschrieben werden.
- Altersgrenze (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) nach dem AGG wohl unwirksam. Entsprechende Regelung auch für jüngere Arbeitnehmer möglich.
- Angesammeltes Zeitguthaben ist **unmittelbar** vor dem Ausscheiden bei Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze durch Freizeit auszugleichen. Scheidet der Arbeitnehmer **vorzeitig** aus, ist die Freistellung vorab zu gewähren, wenn dies noch möglich ist. Andernfalls erfolgt eine Abgeltung in Geld (aktuelle Vergütungshöhe).
- Betrieblich zu regeln sind
 - Abgeltungsansprüche, wenn der Arbeitnehmer die Freistellung wegen Krankheit oder Tod nicht mehr in Anspruch nehmen kann,
 - die Insolvenzsicherung für die Abgeltungsansprüche. Gemäß § 7e SGB IV ist das Wertguthaben gegen Insolvenz abzusichern, wenn es die Höhe der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigt.
- Freiwillige Regelung, kein Initiativrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG. Aber Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG, § 5 Abs. 5c) MTV

Ein Abrufarbeitsverhältnis liegt vor, wenn die Dauer der Arbeitszeit bezogen auf einen bestimmten Zeitraum im Arbeitsvertrag festgelegt ist und die Lage der Arbeitszeit von der Konkretisierung des Arbeitgebers durch Abruf der Arbeitsleistung abhängt.

- § 12 TzBfG gilt nur für Teilzeitarbeitsverhältnisse.
- Es bedarf einer – nicht notwendigerweise schriftlichen – Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Dauer der **wöchentlichen** Arbeitszeit muss vertraglich **festgelegt** sein (§ 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG).
- Ohne Vereinbarung der Dauer der **täglichen** Arbeitszeit hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für **mind. 3 Stunden** in Anspruch zu nehmen (§ 12 Abs. 1 Satz 4 TzBfG).
- Eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung besteht nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit **mind. 4 Tage im voraus** mitteilt (§ 12 Abs. 2 TzBfG).
- Zustimmung des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, § 5 Abs. 5c) MTV erforderlich. Aber: Verpflichtung des Arbeitnehmers, Arbeit auf Abruf zu leisten, kann nicht in einer Betriebsvereinbarung begründet werden.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeit auf Abruf gemäß § 12 TzBfG, § 5 Abs. 5c) MTV

| Chancen | Risiken |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Flexible Anpassung der zur Verfügung stehenden Arbeitskraft an die betrieblichen Bedürfnisse. | <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitnehmer behält Vergütungsanspruch, wenn Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht abruft.▪ Abgrenzung von Rahmenvereinbarung über künftige, erst noch abzuschließende befristete Einzelarbeitsverträge (Arbeitsleistungen von Fall zu Fall) |

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistung von Fall zu Fall

- Rahmenvereinbarung, aufgrund derer kurzfristig befristete Arbeitsverhältnisse zustande kommen.
- Durch diese Rahmenvereinbarung selbst wird noch kein Arbeitsverhältnis begründet, wenn der potentielle Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, einzelne befristete Arbeitsverträge abzuschließen.
- Außerhalb der konkreten Arbeitseinsätze besteht keine Leistungspflicht.
- § 12 TzBfG findet auf eine solche Konstellation keine Anwendung.
- Die auf der Grundlage einer solchen Rahmenvereinbarung abgeschlossenen befristeten Einzelarbeitsverträge unterliegen jedoch jeweils der Befristungskontrolle.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistungen von Fall zu Fall

Rahmenvereinbarung für Arbeitsleistungen von Fall zu Fall

Die XY-Firma , ansässig, vertreten durch,

und

Herr/ Frau, wohnhaft

vereinbaren:

Die XY-Firma beabsichtigt, Herrn/Frau zu kurzfristigen und jeweils befristeten Arbeitsleistungen zu verpflichten. Hierzu wird folgende Rahmenvereinbarung geschlossen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistung von Fall zu Fall

1. Die XY-Firma wird Herrn/Frau im Bedarfsfall die Ausübung folgender Tätigkeiten anbieten:
.....
.....
2. Die XY-Firma ist nicht verpflichtet, Arbeitsleistungen abzurufen.
3. Herr/Frau ist nicht verpflichtet, Arbeitsangebote im Einzelfall anzunehmen.
4. Sofern er/sie ein Arbeitsangebot annimmt, ist das Arbeitsverhältnis auf die Dauer des jeweiligen Arbeitseinsatzes befristet.
5. Vor jedem Einsatz ist von beiden Seiten eine Befristungsvereinbarung zu unterschreiben.
6. Durch den Einsatz von Herrn/Frau ... wird ein Dauerarbeitsverhältnis nicht begründet.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistung von Fall zu Fall

7. Kommt ein befristetes Arbeitsverhältnis zustande, so gelten folgende Arbeitsbedingungen:

a) Herr/Frau erhält eine Vergütung von € pro Stunde.

Sollte Herr/ Frau für seine/ihre Tätigkeit einen Pkw einsetzen, werden ihm/ihr die Fahrtkosten nach den steuerrechtlichen Richtlinien erstattet. Herr/Frau ... muss einen Nachweis über die gefahrenen Kilometer führen und diesen bei Abrechnung vorlegen.

b) Die Abrechnung hat nach jedem Einsatz zu erfolgen.

c) Herr/Frau hat zu jedem Einsatz die Personalpapiere vor Arbeitsantritt im Personalbüro vorzulegen.

Ort, Datum

Unterschriften

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistung von Fall zu Fall

Vereinbarung für eine Arbeitsleistung innerhalb der Rahmenvereinbarung vom

Die XY-Firma , ansässig, vertreten durch,

und

Herr/Frau, wohnhaft

vereinbaren unter Bezugnahme auf die Rahmenvereinbarung vom für Arbeitsleistungen von Fall zu Fall

Flexible Arbeitszeitmodelle

Arbeitsleistung von Fall zu Fall

einen Arbeitseinsatz vom TT.MM.JJJJ bis TT.MM.JJJJ.

Dieser Arbeitseinsatz umfasst Arbeitsstunden.

Sachlicher Grund für den befristeten Einsatz ist:

Ort, Datum

Unterschriften

Flexible Arbeitszeitmodelle

Job-Sharing gemäß § 13 TzBfG

Arbeitgeber vereinbart mit zwei oder mehreren Arbeitnehmern, dass diese sich die Arbeitszeit an einem Arbeitsplatz teilen.

- Jeder Job-Sharer schließt eigenen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber, in dem er sich verpflichtet, den ihm zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem/den Partner/n während der betriebsüblichen Arbeitszeit alternierend zu besetzen.
- Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Lage der Arbeitszeit ist eingeschränkt; Arbeitszeitverteilung untereinander ist allein Sache der Job-Sharer.
- Job-Sharer können grds. nicht im Voraus verpflichtet werden, sich gegenseitig zu vertreten; nur ausnahmsweise ist Vorabvereinbarung zulässig, wenn sie Pflicht zur gegenseitigen Vertretung im Falle eines dringend betrieblichen Erfordernisses regelt. Zudem muss die Vertretung dem Arbeitnehmer im Einzelfall zumutbar.
- Ausscheiden eines Job-Sharers lässt Arbeitsverhältnis des anderen Job-Sharers unberührt (kein Kündigungsgrund, keine auflösende Bedingung). Änderungskündigung und Kündigung aus anderen Gründen bleibt zulässig.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Job-Sharing gemäß § 13 TzBfG

| Chancen | Risiken |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Attraktiv für Führungskräfte mit Teilzeitwunsch.▪ Bindung durch enge Zusammenarbeit im Team.▪ Bei Abwesenheit eines Job-Sharers kann der andere Job-Sharer ohne Einarbeitungsaufwand einspringen. | <ul style="list-style-type: none">▪ Die Job-Sharer müssen ähnliche oder sich ergänzende Qualifikationen besitzen.▪ Koordinations- und Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Fairness und Verantwortungsbewusstsein zwischen den Job-Sharern.▪ Mehraufwand an Koordination geht oft zu Lasten der Arbeitnehmer, da sie beim Job-Sharing z.T. auch in der Freizeit erreichbar sein müssen. |

Flexible Arbeitszeitmodelle

Vertrauensarbeitszeit

Grundlage ist ein üblicher Arbeitsvertrag, in dem die vom Arbeitnehmer geschuldeten Dienste und die regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart ist. Der Arbeitgeber verzichtet jedoch auf eine formale Zeiterfassung und eine Anwesenheitskontrolle.

- Vorgegeben wird nur ein täglicher Zeitrahmen, in dem gearbeitet werden kann. Alles weitere ist dem Arbeitnehmer überlassen.
- Grundlage der Entlohnung bleibt die (tarif-)vertragliche Arbeitszeit.
- Grundsätzlich soll auf die Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit verzichtet werden. Der Arbeitgeber ist aber weiterhin zur Erfassung von Überstunden i.S.d. § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet.
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach § 17 Abs. 1 MiLoG bei geringfügiger Beschäftigung und in den in § 2a SchwarzArbG aufgeführten Wirtschaftszweigen (u.a. Baugewerbe und Gebäudereinigungsgewerbe).

Flexible Arbeitszeitmodelle

Vertrauensarbeitszeit

| Chancen | Risiken |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Insb. für Tätigkeiten geeignet, die überwiegend Projektarbeit verlangen, und für Führungskräfte.▪ Förderung unternehmerischen Denkens des Verantwortungsbewusstseins.▪ Reduzierung von Leerlaufzeiten.▪ Arbeitnehmer kann Arbeitszeit und Freizeit besser koordinieren und ggf. längere Phasen ohne Arbeit erreichen.▪ Steigerung der Arbeitszufriedenheit durch Vertrauen mit positiven Auswirkungen auf die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten. | <ul style="list-style-type: none">▪ Gefahr der Überlastung durch fehlende Abgrenzung von Freizeit und Beruf.▪ Risiko der Nichteinhaltung erforderlicher Erholungs- und Ruhezeiten durch die Mitarbeiter.▪ Erfordernis einer Unternehmenskultur des Vertrauens und der Kooperation, homogener Teams und eines funktionierenden Selbstmanagements bei den Mitarbeitern.▪ Erhöhte Anforderungen an die Kompetenzen der Führungskräfte.▪ Ggf. erschwerte Kommunikation durch unterschiedliche Arbeitszeiten.▪ Erhöhter Koordinationsaufwand, wenn die einzelnen Mitarbeiter nur unregelmäßig erreichbar sind. |

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sabbatical

1. Alternative: Langzeitkonten

Nach § 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV besteht während der Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unter folgenden Voraussetzungen fort.

- Freistellung muss aufgrund einer **schriftlichen** Vereinbarung erfolgen. Hierzu zählen nicht Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit nach § 5 Abs. 4 MTV (§ 7b Nr. 2 SGB IV).
- Während der Freistellung wird Arbeitsentgelt fällig, das mit einer vor oder nach diesen Zeiten erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben).
- Arbeitsentgelt für die Freistellung und das für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fällige Arbeitsentgelt dürfen **nicht unangemessen voneinander abweichen**.
- Arbeitgeber muss Wertguthaben gegen Zahlungsunfähigkeit absichern.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sabbatical

1. Alternative: Langzeitkonten

| Krankenversicherung | Rentenversicherung | Arbeitslosenversicherung |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Bei Arbeitsunfähigkeit während der Arbeitsphase berechnet sich das Krankengeld nach dem im Bemessungszeitraum tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelt (§ 47 Abs. 2 S. 4 und 5 SGB V).▪ Bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit während der Freistellungsphase ruht der Anspruch auf Krankengeld (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). | <ul style="list-style-type: none">▪ Beiträge, die nach Rentenbeginn für Wertguthaben, die nicht mehr entsprechend einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten verwendet werden, nachträglich gezahlt werden, gelten leistungsrechtlich als rechtzeitig gezahlte Pflichtbeiträge (§ 75 Abs. 1 SGB VI). | <ul style="list-style-type: none">▪ Kein Anspruch auf Arbeitslosengeld während der Freistellungsphase (§ 157 Abs. 1 SGB III).▪ Bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes ist für die Zeiten der Ansparung eines Wertguthabens das Arbeitsentgelt zugrunde zu legen, dass der Arbeitslose im Bemessungszeitraum für die geleistete Arbeitszeit erzielt hätte (vgl. § 151 Abs. 3 Nr. 2 SGB III). I.Ü. bleiben Wertguthaben unberücksichtigt. |

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sabbatical

2. Alternative: Ruhen des Arbeitsverhältnisses

Außerhalb der Langzeitkonten besteht die Möglichkeit, **einvernehmlich** ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses für einen bestimmten Zeitraum **zu vereinbaren**.

- Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses hat eine Suspendierung der Hauptleistungspflichten zur Folge.
- Die vertraglichen Nebenpflichten (Verschwiegenheitspflicht, Wettbewerbsverbot, Fürsorgepflichten des Arbeitgebers etc.) bestehen fort.
- Bei Erkrankung während der Ruhensphase besteht kein Anspruch auf EFZ.
- Streitig, ob während der Ruhensphase anteilige Urlaubsansprüche entstehen.
- Hinweis auf mögliche Auswirkungen auf Versorgungsansprüche.
- Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Tätigkeit und die dann vereinbarten Bedingungen regeln.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Sabbatical

2. Alternative: Ruhen des Arbeitsverhältnisses

| Krankenversicherung | Rentenversicherung | Arbeitslosenversicherung |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Ende des Versicherungsverhältnisses einen Monat nach Beginn der Freistellung (vgl. § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV).• Arbeitnehmer muss sich selbst krankenversichern | Anrechnung als Beitragszeiten nur in den Grenzen des § 7 Abs. 3 SGB IV (max. einen Monat). | <ul style="list-style-type: none">▪ Zeiten einer Beschäftigung, für die kein Arbeitsentgelt gezahlt wird, dienen nicht der Erfüllung der Anwartschaftszeiten.▪ Versicherungspflichtverhältnis besteht auch hier nach § 7 Abs. 3 SGB IV für längstens einen Monat fort.▪ Fortbestehen des ruhenden Arbeitsverhältnisses schließt Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses nicht aus.▪ Ob Arbeitslosigkeit und damit Anspruch auf Arbeitslosengeld gegeben ist, ist Frage des Einzelfalles. |

Home Office

- AGB-Recht – Klauseln müssen transparent sein und dürfen den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen.
- Häusliche Arbeitsstätte als neuer Arbeitsort – Wohnung des Arbeitnehmers oder einer dritten Person mit deren Zustimmung.
- Ggf. ist Teil der Tätigkeit im Betrieb zu erbringen, entsprechende Ausübung des Direktionsrechtes nach § 106 GewO.
- Räumlichkeiten müssen im Sinne des Arbeitsschutzes geeignet sein.
- Voraussetzungen der ArbeitsstättenVO, BildschirmarbeitsVO, Unfallverhütungsvorschriften, BDSG müssen erfüllt werden.
- Arbeitgeber muss Einhaltung der Schutzvorschriften kontrollieren. Zugangsrecht sichern (wer, wann, Ankündigungsfrist, auch ggü. Dritten).

Home Office

- Grds. Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.
- Zur Vermeidung späterer Streitigkeiten ist genau festzuhalten, wer welche Arbeitsmittel zur Verfügung stellt.
- Arbeitgeber trägt Wartungskosten allein.
- Im Hinblick auf Steuer- und SV-Pflicht dürfen die Arbeitsmittel ausschließlich betrieblich verwendet werden, andernfalls geldwerter Vorteil.
- Regelung, in welchem Umfang Betriebskosten erstattet werden.
- Festlegung der Arbeitszeit und einer Kontrollmöglichkeit. Gesetzliche, betriebliche und vertragliche Grenzen sind zu beachten.
- Befristung oder Widerrufsvorbehalt (Inhaltskontrolle).

Home Office

§ 1 Arbeitsvertrag vom, in der Fassung vom

Die/Der Arbeitnehmer/in wird mit Arbeitsvertrag vom, in der Fassung vom, als in der Abteilung beschäftigt.

§ 2 Arbeitsort

Der Arbeitsort wird ab dem wie folgt (neu) festgelegt. Der/Die Arbeitnehmer/in wird ihre Arbeitsleistung ausschließlich/ an den Wochentagen von ihrer häuslichen Arbeitsstätte aus erbringen. Diese häusliche Arbeitsstätte befindet sich in, Straße (Hausnummer).

Gegebenenfalls:

Der/Die Arbeitnehmer/in erbringt die Arbeitsleistung an den Wochentagen im Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Home Office

Alternativ:

Der/Die Arbeitnehmer/in kann, sofern betrieblich veranlasst, angewiesen werden, zu Besprechungen, Übergabe von Arbeitsmaterialien, Teilnahme an Schulungen in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin zu erscheinen. Der/Die Arbeitgeber/in hat dies mit angemessener, den Notwendigkeiten des Einzelfalls entsprechender, Frist anzukündigen.

Der/Die Arbeitgeber/in kann die Tätigkeit des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin im Betrieb des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auch an Arbeitstagen anordnen, an denen er/sie grundsätzlich in der häuslichen Arbeitsstätte tätig wird, sofern dies im Einzelfall aus betrieblichen Gründen notwendig ist.

Home Office

Der/Die Arbeitnehmer/in erklärt, dass sich die häusliche Arbeitsstätte im eigenen Haushalt/im Haushalt des in einem Raum befindet, der für den dauerhaften Aufenthalt von Personen zugelassen und vorgesehen ist. Die Räumlichkeit ist für die Erbringung der o.g. Arbeitsaufgabe geeignet. Die Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung, der Bildschirmarbeitsverordnung, der Unfallverhütungsvorschriften, des Bundesdatenschutzgesetzes und sonstiger maßgeblicher gesetzlicher Regelungen werden erfüllt. Der/Die Arbeitnehmer/in sagt zu, die Arbeitsstätte den entsprechenden Anforderungen nach zu erhalten und im Falle gesetzlicher Änderungen zumutbare Anpassungen vorzunehmen.

Die Eignung der Arbeitsstätte kann durch den/die Arbeitgeber/in, durch einen von ihm/ihr beauftragten Arbeitnehmer oder einen qualifizierten externen Dritten durch Begehung überprüft werden. Für die Einzelheiten gilt § 6 dieser Vereinbarung.

Der/Die Arbeitnehmer/in hat dafür Sorge zu tragen, dass unbefugte Dritte, auch im Haushalt lebende Personen, keinen Zugang zu den Arbeitsmitteln, insbesondere zum PC und den darauf befindlichen Daten haben.

Home Office

Der/Die Arbeitgeber/in stellt der/dem Arbeitnehmer/in die für die Erbringung der o.g. Arbeitsleistungen notwendigen Materialien und Anschlüsse zur Verfügung, insbesondere: PC mit Bildschirm, Drucker und Software, Schreibtisch, Bürostuhl, Aktenschrank, Telefonapparat, Büromaterialien, Zugang zum Internet, Anschluss an das Datennetz des Arbeitgeber (nur die notwendigen Materialien aufführen)

Der/Die Arbeitnehmer/in stellt selbst folgende Materialien zur Verfügung:
.....
.....(Sofern dies von dem/der Arbeitnehmer/in zur Verfügung gestellt wird.)

Die überlassenen Arbeitsmittel dürfen von dem/der Arbeitnehmer/in nur zu betrieblichen Zwecken verwendet werden.

Die Wartung der von dem/der Arbeitgeber/in überlassenen technischen Gegenstände erfolgt durch den/die Arbeitgeber/in und auf seine/ihre Kosten. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, den/die Arbeitgeber/in unverzüglich nach Kenntniserlangung etwaiger Störungen an den ihm/ihr zur Verfügung gestellten Gegenständen/Software zu unterrichten und nach Maßgaben von § 6 unverzüglich Zutritt zu gewähren.

Home Office

§ 4 Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit ergibt sich aus (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, ggf. eigene flexible Regelungen für diesen Vertrag schaffen). Der/Die Arbeitnehmer/in muss sich während der Arbeitszeit an seinem Arbeitsplatz fernmündlich und/oder über das Internet/E-Mail erreichbar halten.

Alternativ:

Der/Die Arbeitgeber/in legt unter Berücksichtigung der Grenzen des billigen Ermessens Zeiten fest, in denen der/die Arbeitnehmer/in an seiner häuslichen Arbeitsstätte anwesend und erreichbar sein muss. Im Übrigen kann der/die Arbeitnehmer/in die Lage der Arbeitszeit frei festlegen.

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die maßgeblichen gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen sowie die gemäß Arbeitsvertrag/Betriebsvereinbarung vom geltenden Arbeitszeitgrenzen zu beachten.

Home Office

Die Arbeitszeitdokumentation erfolgt durch Anmeldung bei/ Abmeldung bei über die E-Mail-Adresse/ sonstige internetgestützte Funktion.

Fahrten zwischen betrieblicher und häuslicher Arbeitsstätte stellen keine Arbeitszeit im Sinne des unter § 1 genannten Arbeitsvertrages dar. Fahrtkosten werden nicht erstattet.

§ 5 Kostenerstattung

Der/Die Arbeitgeber/in erstattet dem/der Arbeitnehmer/in im Hinblick auf die Zurverfügungstellung der häuslichen Arbeitsstätte (**ggf.:** und der unter § 3 dieser Vereinbarung genannten Arbeitsmittel) einschließlich der anfallenden, ggf. anteiligen Miet-, Heiz- und sonstigen Kosten einen monatlichen Pauschalbetrag in Höhe von €. Die Geltendmachung darüber hinausgehender Kosten ist ausgeschlossen. Die Höhe des Betrages wird jährlich zum 01.01. überprüft.

Der/Die Arbeitgeber/in versichert die bei dem/der Arbeitnehmer/in eingesetzten Arbeitsmittel zudem wie folgt:

Home Office

§ 6 Zugangsrecht

Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder einer von ihm/ihr beauftragten Person bei berechtigtem Interesse Zutritt zu der Arbeitsstätte und den Räumlichkeiten zu gestatten, die durchquert werden müssen, um die Arbeitsstätte zu erreichen. Das gilt z.B. für die Überprüfung nach § 2 dieser Vereinbarung, die im Falle gesetzlicher Änderungen oder turnusmäßig mindestens einmal im Jahr durchgeführt werden. Der Zugang ist zudem zu gestatten, wenn der/die Arbeitgeber/in Eigentums- und Besitzrechte an den unter § 3 dieser Vereinbarung genannten Arbeitsmitteln des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin geltend macht. Der Zugang darf grundsätzlich nur zwischen 7.30 und 20.00 Uhr verlangt werden. Der/Die Arbeitgeber/in muss ihn je nach den Umständen des Einzelfalls mit angemessener Frist ankündigen. In besonderen Fällen ist der Zugang auch außerhalb der genannten Zeiten zu gestatten, wenn anderenfalls unzumutbare Schäden oder Verluste von Rechtspositionen drohen.

Der/Die Arbeitnehmer/in verpflichtet sich, im eigenen Haushalt lebende oder sonstige sich dort aufhaltende Dritte zu verpflichten, dem/der Arbeitgeber/in oder von ihm/ihr beauftragten Dritten im Falle der eigenen Abwesenheit das Zugangsrecht nach den vorstehenden Maßgaben einzuräumen.

Home Office

§ 7 Laufzeit

Beide Parteien können diese Vereinbarung mit einer Frist von Monaten zum widerrufen, wenn auf Seiten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin wirtschaftliche, betriebsorganisatorische Gründe, leistungs- oder verhaltensbedingte Gründe dies rechtfertigen. Für den Widerruf durch den Arbeitnehmer bedarf es keines Grundes. Die im Arbeitsvertrag zu erbringende Arbeitsleistung ist danach dann ausschließlich im Betrieb des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zu erbringen. Die überlassenen Arbeitsmittel sind zurückzugeben.

§ 8 Weitergeltung der übrigen Vertragsbedingungen

Im Übrigen gelten die Bedingungen des Arbeitsvertrages vom in der Fassung vom unverändert fort.



AGV

Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Patricia Will
Rechtsanwältin
Arbeitgeberverband der Deutschen
Immobilienwirtschaft e.V.
Peter-Müller-Str. 16
40468 Düsseldorf

Tel: 0211/ 96 13 50
Fax: 0211/ 23 39 87 1000
Mail: will@agv-online.de