

Eine Zustimmung im Sinne dieser Vorschrift liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Veränderungswunsch nicht rechtzeitig widerspricht oder zur Abgabe einer entsprechenden Erklärung verurteilt wird. Die Veränderungssperre wird auch dann ausgelöst, wenn man sich auf eine andere als vom Arbeitnehmer ursprünglich gewünschte Arbeitszeit einigt. Gleiches gilt für den Fall, dass der Arbeitgeber den Wunsch nach Arbeitszeitverringerung berechtigt ablehnt. Darunter sind allerdings nur die Fälle zu fassen, in denen der Arbeitgeber ausreichende betriebliche Gründe geltend gemacht hat. Wenn der Anspruch von vornherein etwa wegen Nichterfüllung der sechsmonatigen Wartezeit gar nicht bestand, wird durch ein derart unberechtigtes Verlangen keine Sperre ausgelöst. Durch eine unberechtigte Ablehnung wird die Sperrezeit nicht ausgelöst. Es kann jedoch schwierig zu klären sein, ob die erste Ablehnung seinerzeit zu Recht erfolgte oder nicht.

### 3. Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG n. F.)

Durch das Brückenteilzeitgesetz ist das Recht der Teilzeitarbeit wesentlich mit Wirkung ab 1.1.2019 geändert und ergänzt worden.

Die Voraussetzungen von § 9a TzBfG orientieren sich einerseits an denjenigen von § 8 TzBfG, andererseits ist das Gesetz ein Kompromiß der Koalitionspartner, in dem andere Detailregelungen gefunden wurden.

- Ein Anspruch auf Brückenteilzeit setzt voraus, dass das Arbeitsverhältnis vor Antragstellung mehr als sechs Monate bestanden hat und der Arbeitgeber – ungeachtet der zur Berufsbildung Beschäftigten – in der Regel insgesamt mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Brückenteilzeit muss für mindestens ein Jahr und kann höchstens für fünf Jahre beantragt werden. Insoweit sind Abweichungen durch Tarifvertrag (auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers, vgl. § 22 Abs. 1 TzBfG n. F.) möglich.
- Das Verlangen nach Brückenteilzeit kann ein Arbeitgeber, der nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigt nicht nur aus betrieblichen Gründen, sondern „auch“ ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmer mindestens ein Arbeitnehmer bereits in Brückenteilzeit arbeitet.

Die Ablehnung kann also erfolgen, wenn bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel

- ▶ mehr als 45 bis 60 bereits mindestens vier,
- ▶ mehr als 60 bis 75 bereits mindestens fünf,
- ▶ mehr als 75 bis 90 bereits mindestens sechs,
- ▶ mehr als 90 bis 105 bereits mindestens sieben,
- ▶ mehr als 105 bis 120 bereits mindestens acht,
- ▶ mehr als 120 bis 135 bereits mindestens neun,
- ▶ mehr als 135 bis 150 bereits mindestens zehn,
- ▶ mehr als 150 bis 165 bereits mindestens elf,
- ▶ mehr als 165 bis 180 bereits mindestens zwölf,
- ▶ mehr als 180 bis 195 bereits mindestens dreizehn,
- ▶ mehr als 195 bis 200 bereits mindestens vierzehn

andere Arbeitnehmer bereits ihre Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG verringert haben.

- Maßgeblich ist die Unternehmensgröße und nicht die Mitarbeiterzahl des Betriebes. Maßgeblich ist die Kopfzahl, jeder Arbeitnehmer zählt also unabhängig von der Länge seiner Arbeitszeit.
- Es gibt keine gesetzlichen Mindest- oder Höchstgrenzen für die Arbeitszeitreduzierung.

- Der Arbeitnehmer muß sein Begehren nicht begründen oder einen Anlaß nachweisen.
- Ein Arbeitnehmer, der nach einer zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit (Brückenteilzeit) zu seiner ursprünglichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zurückgekehrt ist, kann eine erneute Verringerung der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.
- Scheitert der Antrag aus betrieblichen Gründen (also wie bisher bei der unbefristeten Teilzeit weil etwa kein Ersatzarbeitnehmer gefunden werden kann), ist ein neuer Antrag nach Ablauf von zwei Jahren möglich.
- Wenn dem Arbeitgeber die Brückenteilzeit unzumutbar ist, weil die o.g. Arbeitnehmerzahl nicht erreicht wurde, kann der zurückgewiesene Arbeitnehmer bereits nach einem Jahr neuen Antrag stellen.
- Während der Dauer der Brückenteilzeit ist eine (weitere) Verringerung oder Verlängerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG ausgeschlossen; Änderungen aufgrund anderer Gesetze (BEEG, PflegeZ usw.) oder Individualvereinbarung bleiben möglich. Das bedeutet, daß eine Kombination mit anderen Teilzeitregelungen möglich ist. Beispiel: Der Arbeitnehmer hat während der Elternzeit die Arbeitszeit reduziert. Nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit macht er sofort seinen Anspruch auf Brückenteilzeit für einen Zeitraum von einem bis fünf Jahren geltend. Nach Ablauf von drei Monaten kann er wieder in dem reduzierten Umfang arbeiten. Geht er in diesem Zeitraum erneut in Elternzeit, kann er seine Arbeitszeit weiter nach dem BEEG verringern.



#### WICHTIG!

Für den Arbeitnehmer ist von großer rechtlicher Bedeutung, nach welcher Vorschrift er einen Teilzeitananspruch geltend macht. Die Anspruchsvoraussetzungen sind sehr unterschiedlich, ebenso die Rechtsfolgen (Sonderkündigungsschutz z. B. beim BEEG).

- Nach Ablauf der Brückenteilzeit kehrt der Arbeitnehmer unbedingt zur Teil- oder Vollzeit, nicht notwendig aber zu seinem alten Arbeitsplatz (§ 106 GewO), zurück.
- Formaler Ablauf:
  - ▶ Der Antrag ist drei Monate vor dem Beginn der Reduzierung in Textform zu stellen:
  - ▶ Er ist mit dem Arbeitnehmer zu erörtern und spätestens einen Monat vor der beabsichtigten Reduktion schriftlich abzulehnen:
  - ▶ Erfolgt diese Ablehnung nicht, gilt die Brückenteilzeit als genehmigt.

## III. Die Verlängerung der Arbeitszeit und die Änderung der Lage

### 1. Auf Wunsch des Arbeitgebers

Von der Änderung der vertraglichen Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit kann der Arbeitgeber nur durch eine Änderungskündigung abrücken, auch wenn dies nicht ausdrücklich im TzBfG geregelt ist. Eine arbeitgeberseitige Änderungskündigung kann jedoch nur Aussicht auf Erfolg haben, wenn sich die Verhältnisse seit der Reduzierung der Arbeitszeit deutlich geändert haben. Insbesondere kann der Arbeitgeber sich nicht mehr auf die Gründe berufen, aus denen er – vergeblich – die Verkürzung der Arbeitszeit abgelehnt hat. Dies gilt auch für die Gründe, die damals schon vorlagen, aber nicht im Prozess um die Arbeitszeitverringerung vorgetragen wurden. Der Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, dass

er den Arbeitskräftebedarf nicht mit einem weiteren Teilzeitarbeitnehmer decken kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich jederzeit einvernehmlich auf eine Verlängerung der Arbeitszeit verständigen.

Der Arbeitgeber kann erhöhten Arbeitskräftebedarf durch eine Vereinbarung über die Verlängerung der Arbeitszeit teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer decken. Bei der Auswahl, welcher Teilzeitarbeiter zu diesem Zweck eine Vertragsänderung anbietet, ist der Arbeitgeber frei. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das gestiegene Arbeitszeitvolumen anteilig auf alle interessierten Teilzeitbeschäftigten zu verteilen. Bei einer Einsatzsteuerung nach Fremdvorgaben aufgrund mitbestimmter Schichtpläne muss der Arbeitgeber im Fall eines Aufstockungsverlangens nach § 9 TzBfG darlegen, dass eine sinnvolle Schichtplangestaltung bei Zuordnung von Arbeitsstunden zu einem Vollzeitverhältnis nicht mehr möglich ist. Er muss auch darlegen, dass alle Verhandlungsmöglichkeiten mit dem Betriebsrat zur Schichtplananpassung an die Arbeitszeitwünsche ausgeschöpft sind.

Vollkommen anders sieht die Rechtslage bei einer erneuten Änderung der Verteilung der Arbeitszeit aus. Hier hat das Gesetz eine Regelung getroffen. Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit – nicht deren Länge – wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran das Interesse des Arbeitnehmers überwiegt und eine Ankündigungsfrist von einem Monat eingehalten worden ist (§ 8 Abs. 5 Satz 4 TzBfG). Dies gilt aber nicht, wenn eine feste Lage der Arbeitszeit vereinbart wurde, ohne dass der Arbeitnehmer vorher ein Teilzeitverlangen gestellt hätte.

Voraussetzungen für eine einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit ist also, dass

- ▶ das betriebliche Interesse an der Änderung das Interesse an der Beibehaltung der Regelung durch den Arbeitnehmer überwiegt und
- ▶ der Arbeitgeber die Änderung spätestens einen Monat vorher angekündigt hat.

#### Beispiel:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Reduzierung der Arbeitszeit auf 1/3, wobei der Freitag frei sein soll. Durch eine Änderung der Produktionsabläufe wird es aber unabdingbar, dass der Arbeitnehmer freitags im Betrieb anwesend ist. Hier kann der Arbeitgeber eine einseitige Änderung der Lage der Arbeitszeit vornehmen, wenn er dies einen Monat vorher ankündigt.

Bei der Änderung der Lage der Arbeitszeit ist es nicht notwendig, dass sich die Sachlage seit der Reduzierung der Arbeitszeit geändert hat.

#### Beispiel:

Der Arbeitgeber widerspricht der Arbeitszeitreduzierung nicht rechtzeitig. Sowohl Dauer als auch Lage der Arbeitszeit gelten danach als in diesem Sinne festgelegt. Der Arbeitgeber kann jedoch sogleich ankündigen, dass er die Lage der Arbeitszeit wegen eines betrieblichen Interesses wieder ändern wird. Nach einem Monat tritt dann diese Änderung der Lage – nicht der Länge! – der Arbeitszeit ein, wenn die betrieblichen Interessen tatsächlich überwiegen.

Diese Änderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber vom Gericht verurteilt worden ist, einer Änderung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Dabei muss aber stets das betriebliche Interesse deutlich schwerwiegender sein als das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Regelung. Die beiderseitigen Interessen sind umfassend gegeneinander abzuwägen. Dabei kann auch das Ergebnis herauskommen, dass die Änderung nur in bestimmten Punkten wirksam ist, in anderen hingegen nicht. Das Gesetz enthält keine Regelung für den Fall, dass die Gründe für die Änderung nur vorübergehend sind. Nach Ansicht des

Verfassers ist der Arbeitgeber verpflichtet, in diesem Fall auf Wunsch des Arbeitnehmers wieder zu der bisherigen Regelung zurückzukehren. Dies ergibt eine Auslegung des Gesetzes, nach der die Interessen des Arbeitnehmers nur dann zurückstehen müssen, wenn, soweit und solange die des Arbeitgebers überwiegen.

Für die Ankündigung ist keine Schriftform vorgesehen.

## 2. Auf Wunsch des Arbeitnehmers

Ein Teilzeitbeschäftigter, der einen Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit bekundet hat, ist bei der Besetzung einer entsprechenden freien Stelle bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Die Vorschrift begründet einen einklagbaren Rechtsanspruch. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn dem dringende betriebliche Gründe oder die Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen (§ 9 TzBfG). Die Rechte des Arbeitnehmers sind hier also deutlich schwächer ausgestaltet als bei der Reduzierung der Arbeitszeit.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

Der Anspruch kann von jedem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

Der Antrag kann auch an den zuständigen Fachvorgesetzten gerichtet werden. Er muss sich nur auf die Arbeitszeitverlängerung beziehen, es ist also weder notwendig, dass ein bestimmter Umfang noch ein konkreter Arbeitsplatz angegeben wird. Es muss auch keine Form eingehalten werden. Es ist auch nicht notwendig, dass der Arbeitnehmer zuvor die Arbeitszeit reduziert hatte. Auch wenn er von vornherein als Teilzeitarbeiter eingestellt worden ist, kann er den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anmelden. Dies gilt auch für geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen. Anders als bei der Verkürzung der Arbeitszeit besteht keine Wartefrist und es kommt auch nicht auf die Größe des Unternehmens an. Es besteht auch keine Mindestfrist zwischen einer Reduzierung der Arbeitszeit gem. § 8 und der Geltendmachung eines Verlängerungswunsches. Notwendig ist das Vorhandensein eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes.

Wann ist ein Arbeitsplatz „frei“ im Sinne dieser Vorschrift?

- ▶ Bei einer Kündigung des bisherigen Stelleninhabers mit Ablauf der Kündigungsfrist und bei Befristung mit Zeitablauf.
- ▶ Bei einer neu geschaffenen Stelle bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt, zu dem sie besetzt wird. Problematisch kann es werden, wenn der bisher auf diesem Arbeitsplatz Beschäftigte sich gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor dem Arbeitsgericht wehrt. Hier kommt u. U. die Vereinbarung einer Beschäftigung auf diesem Arbeitsplatz für die Dauer des Prozesses in Betracht.
- ▶ Hat der Arbeitgeber zwar einen Arbeitskräftebedarf, aber noch nicht entschieden, ob er hierfür einen Arbeitnehmer einstellt oder den Bedarf auf andere Weise deckt, ist die Stelle nicht frei. Sie wird dies erst, wenn tatsächlich die Neubesetzung entschieden wird.
- ▶ Ein Arbeitsplatz ist auch dann nicht frei, wenn der Arbeitgeber einen ursprünglich freien Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt (LAG Köln v. 12.8.2015 – 11 Sa 115/15). Dies gilt aber nicht, wenn er mit einem Leiharbeiter besetzt ist (LAG Hamm v. 25.2.2014, Az. 14 Sa 1174/13).
- ▶ Wenn der Arbeitgeber ein bestimmtes Arbeitszeitvolumen zur Erhöhung der Arbeitszeit bereits beschäftigter Teilzeitarbeitnehmer zur Verfügung stellt, muss er einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit angezeigt hat, bei gleicher Eignung nicht bevorzugt berücksichtigen. Er ist grundsätzlich

in der Auswahl frei, welchen Teilzeitbeschäftigten er eine Verlängerung der Arbeitszeit anbietet (BAG v. 17.10.2017 - 9 AZR 192/17).

Der Verlängerungswunsch verpflichtet den Arbeitgeber nicht automatisch dazu, dem Arbeitnehmer bei der Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einen Antrag auf Abschluss eines Arbeitsvertrags mit erhöhter Arbeitszeit zu unterbreiten, sondern der Wunsch des Arbeitnehmers führt lediglich zu der in § 7 Abs 2 TzBfG bestimmten Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer über die zu besetzenden Arbeitsplätze zu informieren (BAG v. 27.2.2018 - 9 AZR 167/17).



### WICHTIG!

Wenn der Arbeitgeber neue Teilzeitstellen schaffen möchte, anstatt die Arbeitszeit aufstockungswilliger Arbeitnehmer zu verlängern, braucht er arbeitsplatzbezogene Sachgründe. Fehlen diese, kann der Betriebsrat Neueinstellungen gem. § 99 Abs. 2 Nr. 3 BetrVG widersprechen (LAG Baden-Württemberg v. 21.3.2013, Az. 6 TaBV 9/12).

Der zu besetzende Arbeitsplatz muss zumindest eine längere Arbeitszeit aufweisen als der bisherige, ohne eine Vollzeitstelle sein zu müssen. Er kann sich auch aus der Vereinigung des bisherigen mit einem freigewordenen Arbeitsplatz ergeben. Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, dem Wunsch des Arbeitnehmers dadurch nachzukommen, dass er einen Arbeitsplatz schafft oder einen freiwerdenden Arbeitsplatz neu besetzt. Vielmehr liegt dies in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Der Arbeitgeber ist auch frei in seiner Entscheidung, z. B. den bisherigen Halbtagsarbeitsplatz nur noch mit einem Viertel des Stundendeputats auszuschreiben. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer auch keinen Anspruch darauf, dass ein vorhandener freier Arbeitsplatz so zugeschnitten wird, dass er seinem Arbeitszeitwunsch entspricht. Etwas anderes kann sich unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben nur ergeben, wenn die Abweichungen minimal sind. Der Arbeitsplatz muss nicht in demselben Betrieb frei sein, in dem der Teilzeitarbeiter derzeit tätig ist, es kann auch ein anderer Betrieb desselben Unternehmens sein. Ein freier Arbeitsplatz in einem anderen Unternehmen desselben Konzerns reicht jedoch nicht aus.

Der Arbeitnehmer muss auch für den freien Arbeitsplatz fachlich und persönlich geeignet sein. Er muss ihn also sogleich und ohne eine zusätzliche Ausbildung oder Fortbildung ausfüllen können. Dabei bleibt eine bloße Einarbeitungszeit außer Betracht. Der Arbeitnehmer hat aber grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass ihm eine Beförderungsstelle angeboten wird. Die freie Stelle muss grundsätzlich so ausgestaltet sein, dass der Arbeitnehmer sie – mit Ausnahme der Dauer der Arbeitszeit – ohne jede Vertragsänderung hätte übernehmen können.

Der Anspruch besteht nicht, wenn dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen. Diese sind strenger als die Versagungsgründe bei der Verkürzung. Sie werden in der Regel auch eine andere Struktur haben, denn bei § 8 geht es um die betrieblichen Auswirkungen der Reduzierung der Arbeitszeit, die deswegen eintreten, weil die freigewordene Arbeitszeit von anderen Arbeitnehmern ausgefüllt werden muss und dabei Ablaufprobleme auftreten können. Hier geht es um die Frage, ob für eine Stelle, die ohnehin mit dem vom Arbeitgeber festgelegten Umfang zu besetzen ist, der Teilzeitbeschäftigte oder ein sonstiger Bewerber genommen wird. Die Einwände des Arbeitgebers können also nicht in der Organisation oder dem Arbeitsablauf liegen. Wenn es nicht darum geht, dass der Arbeitgeber den Teilzeitbeschäftigten nicht für geeignet hält (dies ist schon oben zu prüfen), kommen folgende dringende Erfordernisse in Betracht:

- ▶ der Teilzeitbeschäftigte ist in seiner bisherigen Tätigkeit schwer ersetzbar;
- ▶ der Arbeitgeber hat die begründete und nachvollziehbare Entscheidung getroffen, die offene Stelle mit mehreren Teilzeitbeschäftigten zu besetzen;
- ▶ andere Arbeitnehmer haben gleichfalls einen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung.

Es besteht jedoch keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitsplätze nur deshalb als Vollzeitstellen auszuschreiben, weil auf ihnen Aufgaben anfallen, die zurzeit noch ganz überwiegend von Frauen wahrgenommen werden. Will der Arbeitgeber einem Aufstockungsverlangen entgegenhalten, er wolle nur Teilzeitkräfte beschäftigen, muss dies arbeitsplatzbezogene Gründe haben. Der Arbeitgeber kann das Aufstockungsverlangen ablehnen, wenn der Arbeitnehmer Fehlzeiten aufweist, die eine krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen geeignet sind. Unterhalb dieser Schwelle liegende Fehlzeiten reichen nicht aus.



### WICHTIG!

Bei der Neufassung von § 9 TzBfG ist nach wie vor kein unbedingter Anspruch vorgesehen, ein entsprechender Teilzeitbeschäftigter ist jedoch auf Antrag bei der Besetzung neuer Stellen bevorzugt zu berücksichtigen. Der Antrag ist in Textform zu stellen. Neu ist, daß der Arbeitgeber im Falle eines Verlängerungswunsches auch die Darlegungs- und Beweislast für das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes sowie die vergleichsweise geringere Eignung des Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit zu tragen hat. Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt nach § 9 S. 2 TzBfG n. F. vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen, mithin nicht automatisch, wenn sich der Arbeitsanfall erhöht.

Berücksichtigt ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer zu Unrecht nicht, geht der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit unter, sobald der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt. Auch unter dem Gesichtspunkt des Schadensersatzes hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit (BAG v. 18.7.2017 – 9 AZR 259/16). Ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers in Geld ist jedoch möglich (BAG v. 27.2.2018 – 9 AZR 167/17).

### Beispiel:

Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zeigt seinen Wunsch auf Vollzeitbeschäftigung an. Als ein entsprechender Arbeitsplatz ausgeschrieben wird, macht der Arbeitnehmer ein ganz konkretes Angebot auf Abschluß eines Änderungsvertrages, dass der Arbeitgeber rechtswidrig und schuldhaft ignoriert. Hier kann ein Schadensersatzanspruch in Höhe der Differenzvergütung bestehen.

## IV. Reduzierung der Vergütungszahlung und Gleichbehandlungspflicht

### 1. Grundvergütung und variable Entgeltbestandteile

Die Entgeltleistung des Arbeitgebers ist entsprechend der Reduzierung der Arbeitszeit zu vermindern, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt ist (BAG v. 19.4.2016 – 3 AZR 526/14). Ist das Arbeitsentgelt monatlich vereinbart, wird die reduzierte Arbeitszeit rechnerisch in das Verhältnis zur vereinbarten Arbeitszeit gesetzt und so kann problemlos das neue Arbeitsentgelt errechnet werden. Noch einfacher ist es, wenn eine Stundenvergütung vereinbart worden ist. Der Arbeitnehmer erhält dann eben weniger Stunden zu dem vereinbarten Satz vergütet. Wenn keine feste Arbeitszeit vereinbart wurde, sondern der Arbeitnehmer sich verpflichtet hat, für eine bestimmte monatliche Vergütung dem Arbeitgeber seine gesamte Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ist nach Ansicht des Ver-