



Herzlich Willkommen zu meinem Vortrag:

**„CHANCEN UND NUTZEN FLEXIBLER
BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE“**

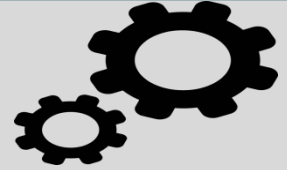
Dr. Stefan K. Reiß,

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht (DHBW Mannheim)**

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com

Beschäftigung freier Mitarbeiter



CHANCE: Outsourcing

Arbeitnehmer

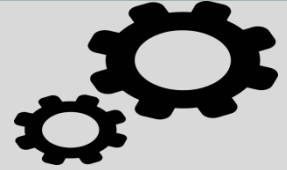
- Eingliederung in den Betrieb
- Ort und Zeit der Tätigkeit wird bestimmt
- persönliche Leistungserbringung
- Einsatz der gesamten Arbeitskraft
- wirtschaftliche Abhängigkeit
- Vergleich mit anderen Arbeitnehmern

Freier Mitarbeiter

- eigene Betriebsstätte
- keine Weisungsabhängigkeit
- Beschäftigung von Hilfspersonal
- gesonderter Auftrag, der vergütet wird
- eigenes unternehmerisches Risiko

Wichtig: Aufgabe des Direktionsrechtes ansonsten unzulässige Austauschündigung

Arbeitnehmerüberlassung



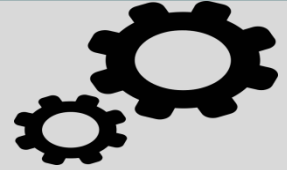
CHANCE: kurzfristiger/vorübergehender Personalbedarf abdecken,
aber: „Austauschkündigung“ nicht zulässig

ACHTUNG: subsidiäre Haftung des Entleihers bzw.
Arbeitsverhältnis mit dem Leiharbeiternehmer

PRAXISTIPPS: - Kontrolle der AÜG-Lizenz
- Nachweis über die Sozialversicherungsbeiträge und/
oder Regelung eines Einbehalts durch den Entleiher

WICHTIG: seit 01.01.12 gilt Mindeststundenlöhne beachten

Befristete Arbeitsverhältnisse



CHANCE: befristeter Bedarf an Arbeitskräften / Erprobung

Zeitbefristung

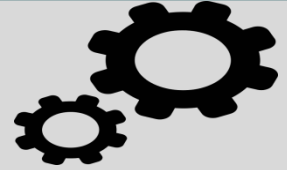
- maximale Dauer: 2 Jahre
- keine Zuvor-Beschäftigung bzw. mehr als 3 Jahre zurückliegend
- Beschäftigung als Praktikant, Volontär und Azubi nicht relevant
- 3 x Verlängerung innerhalb von 2 Jahren möglich
- wichtig: Schriftform vor Arbeitsaufnahme und vor einer Verlängerung einhalten

Zweckbefristung

- grundsätzlich keine zeitliche Höchstgrenze
- problematisch bei Kettenbefristungen
- Schriftform gilt auch für Befristungsgrund
- Unterrichtung des Arbeitnehmers 2 Wochen vor Beendigung
- wichtig: keine Fortsetzung nach Zweckerreichung

Wichtig: Möglichkeit der **Kündigung** vereinbaren!

Flexible Arbeitszeiten



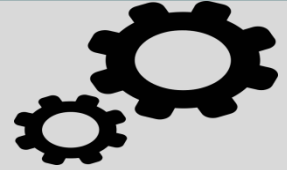
CHANCE: auf **schwankende Arbeitskapazitäten** reagieren

Arbeit auf Abruf:

- Festlegung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit
- flexible Erhöhung der Wochenmindestarbeitszeit um bis zu 25 %
- vertragliche Festlegung der täglichen Arbeitszeit oder Abruf der täglichen Arbeitszeit für mindestens 3 aufeinander folgende Stunden
- Abruf mindestens vier Werktage im Voraus

Wichtig: beiderseitige **Ausschlussfristen** vereinbaren

Flexible Arbeitszeiten



CHANCE: auf **schwankende Arbeitskapazitäten** reagieren

Überstunden:

- maximale Arbeitszeit beträgt 48 Stunden wöchentlich (Arbeitszeitgesetz)
- hinreichend konkrete Regelung zur Leistung von Überstunden erforderlich
- Vergütungserwartung fehlt bei: Diensten „höherer Art“, Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze oder zusätzlichen erheblichen Provisionen
- Arbeitnehmer muss bei Vertragsschluss erkennen, „was auf ihn zukommt“:
Abgeltungsklausel mit Höchstzahl und Bemessungszeitraum (i.d.R. 10 %)

Wichtig: beiderseitige **Ausschlussfristen** vereinbaren

Änderung des Arbeitsinhaltes und des Arbeitsortes



CHANCE: einseitige Änderung der geschuldeten Arbeitsleistung

Direktionsrecht

konkrete Festlegung:
des **Inhalts**,
der **Lage der Arbeitszeit**,
des **Arbeitsortes** insbes.
bei wechselnden Einsatzorten

Versetzungsklausel

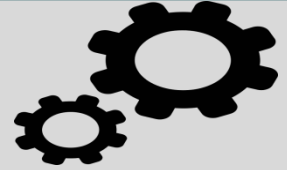
- Inhalt der Tätigkeit:
Gleichwertigkeit
- Arbeitsort:
Transparenz erforderlich,
aber kein Entfernungsradius

Änderungskündigung

- erforderlich:
- personenbedingter
 - verhaltensbedingter oder
 - betriebsbedingter
Kündigungsgrund

Achtung: Ausübung stets nach **billigem Ermessen**

Flexible Vergütung



CHANCE: Beteiligung des Arbeitnehmers am **unternehmerischen Risiko**

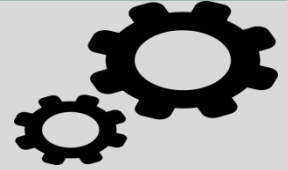
Widerrufsvorbehalt:

- bis zu 25 % des Gesamtverdienstes
- Angabe des Widerrufsgrundes z.B. bestimmter Umsatz- oder Gewinnrückgang
konkrete unterdurchschnittliche Arbeitsleistung

Freiwilligkeitsvorbehalt:

- bei zugesicherten Leistungen Vorbehalt unwirksam
- keine Vereinbarung zu Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld
- autonome Vorbehaltsklausel zur Verhinderung einer betrieblichen Übung

Flexible Vergütung



CHANCE: Beteiligung des Arbeitnehmers am **unternehmerischen Risiko**

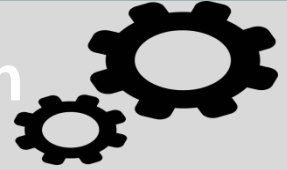
Zielvereinbarung:

- 80 % des tariflichen oder marktüblichen Entgeltes nicht unterschreiten
- Rahmenvereinbarung mit Widerrufsvorbehalt (25 %-Grenze, s.o.)
- Vereinbarung der konkreten Ziele vor Beginn des Geschäftsjahres wichtig
- Anknüpfung an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses im Geschäftsjahr
- unzulässig: ungekündigter Bestand außerhalb des Bezugszeitraums

Provision:

- 80 %-Grenze & Widerrufsvorbehalt (s.o.)
- wichtig: transparente Regelung über die Provisionshöhe
- Anspruch: Geschäftsabschluss oder vom AG zu vertretende Nichtausführung
- Beschränkung auf wesentliche Leistungen (ansonsten reicht Mitursächlichkeit)
- Abrechnungszeitraum max. 3 Monate, Anspruch auf Buchauszug

Befristung einzelner Arbeitsbedingungen

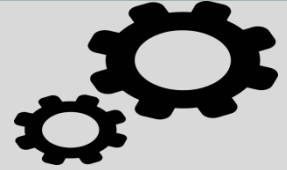


CHANCE: zeitlich begrenzte Vertragsänderung möglich

Voraussetzungen

- Kontrolle der **Angemessenheit** der befristeten Arbeitsbedingung:
 - Anlehnung an die gesetzlichen Vorschriften zur **Zweckbefristung**, z. B. Vertretung, Erprobung
 - oder: **Interessen** des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers **abwägen**, z. B. besondere Arbeitsbelastung/Bonus
- **25%-Grenze** bei Vergütungsbestandteilen einhalten

Offene Fragen?



Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!!!

Dr. Stefan K. Reiß

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lehrbeauftragter an der Dualen Hochschule, Mannheim**

Dr. Stefan K. Reiß

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.mannheim-arbeitsrecht.com