

OMC -Themenabend

„Arbeitskraft nach Bedarf

- arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten“

Referent:
Dr. Thomas Baumgarten
Fachanwalt für Arbeitsrecht
DBM | Danckert Böx Meier
Budapester Straße 40
10787 Berlin
www.advocati.de

Arbeitskraft nach Bedarf

Schwankender Arbeitsanfall

./.

Vertraglicher Beschäftigungs- und Vergütungsanspruch des

Arbeitnehmers

./.

Bestandsschutz des Arbeitnehmers

Lösungsmöglichkeiten:

- 1) Anpassung der Belegschaftsstärke
- 2) Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit
der Arbeitnehmer

Einstellungen / Entlassungen von Arbeitnehmern

Vorteile:

keine Überstundenzuschläge/Leihkosten

individuelle Arbeitszeit der Arbeitnehmer

bleibt übersichtlich

Entwicklung der Stammelegschaft

Nachteile:

Nur für langfristige Arbeitsschwankungen geeignet

Trennungsrisiko

Befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern

Vorteile:

Befristete Erhöhung der Stammelegschaft ohne
Trennungsrisiko

Nachteile:

Anschlussverbot

Störungsanfälligkeit

Befristete Arbeitszeitänderung

Vorteile:

Beschäftigung von Stammpersonal

keine Überstundenzuschläge

befristete Arbeitskrafteerhöhung

Nachteile:

nur bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern möglich

erhebliche Rechtsunsicherheit über Voraussetzungen und

Grenzen

Einsatz von Leiharbeitnehmern

Vorteile:

Hohe Flexibilität

Nachteile:

Fluktuation, Störung der Stammebelegschaft

für qualifizierte Aufgaben weniger geeignet

recht hohe Kosten

Anordnung von Überstunden

Vorteile:

kurzfristige Bedarfsanpassung möglich

Nachteile:

nur Arbeitsschwankungen „nach oben“ ausgleichbar

begrenzter Ausgleichsumfang

in der Regel Überstundenzuschläge

Arbeitszeitkonten und Jahresarbeitszeit

Vorteile:

präzise Anpassung an kurzfristige Arbeits-
schwankungen

Ausgleichsmöglichkeiten für Mehrarbeitsbedarf
und Minderarbeitsbedarf

Nachteile:

in der Regel Ausgleichszeitraum zu beachten

Zwischenergebnis

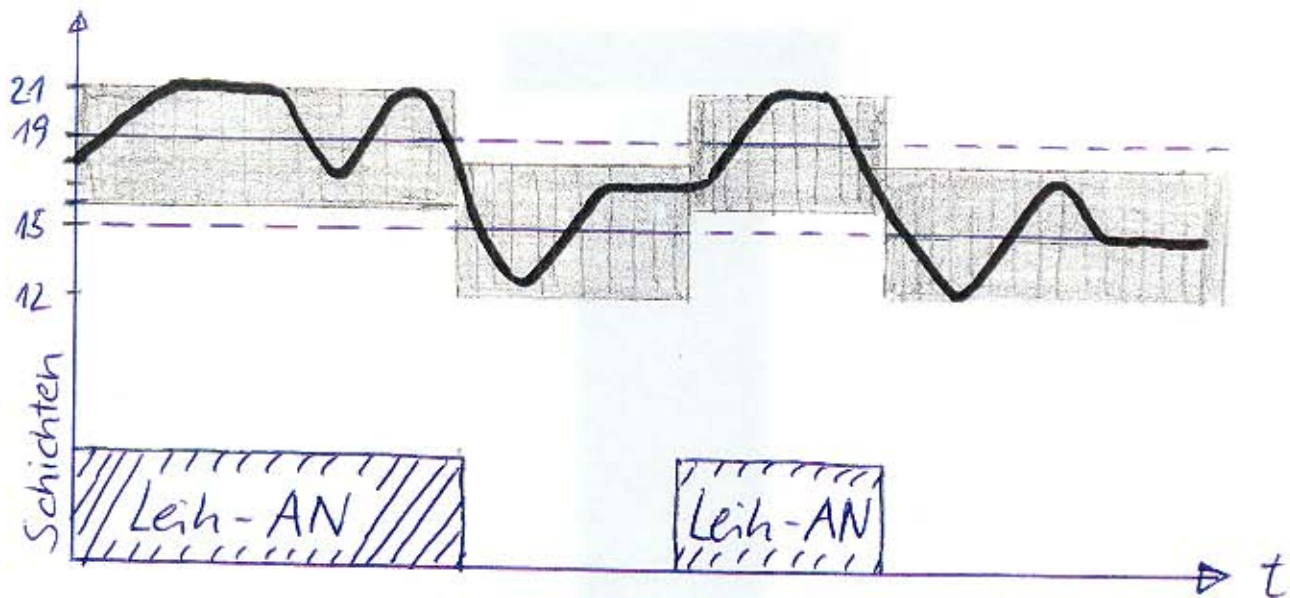
Langfristige Bedarfsanpassung

- Einstellung / Entlassung
- Befristete Beschäftigung

kurz- und mittelfristige Bedarfsanpassung

- Leiharbeitnehmer
- Überstunden
- Arbeitszeitkonten

Beispiel: Das Conti-Modell



Für Stammebelegschaft

- Arbeitszeitkonto 1
- Langzeitkonto ContiTIME (über Treuhandinstitut)
 - Zeitguthaben Konto 1
 - Übergesetzliche Urlaubsansprüche
 - Zulagen und Zuschläge

Arbeit auf Abruf

§ 12 TzBfG

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

(3) Durch Tarifvertrag kann von den Absätzen 1 und 2 auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden...

Arbeit auf Abruf

BAG vom 7. Dezember 2005 (5 AZR 535/04)

- auch für Vollbeschäftigte zulässig
- die vom Arbeitgeber einseitig abrufbare Arbeit darf maximal 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen
- innerhalb des „Abrufkorridors“ hat der AN keinen Anspruch auf Beschäftigung, aber Arbeitspflicht bei Abruf
- Abrufarbeit ist keine Mehrarbeit

Arbeit auf Abruf

Vorteile:

flexible Anpassung der individuellen Arbeitszeit

der Stammebelegschaft an den Bedarf

keine Überstundenzuschläge

keine Ausgleichszeiträume

echter „20%-Korridor“

Nachteile:

?