

Von Teilzeit bis zur Leiharbeit

ÜBERBLICK. Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, eine Randbelegschaft aufzubauen. Doch wie viel Flexibilität bieten die verschiedenen Formen tatsächlich?

Von **Bernhard Münster** (Red.)

Leiharbeitnehmer beschäftigen oder lieber eine befristete Stelle im eigenen Unternehmen schaffen? Genügt vielleicht ein Mini-Job? Warum eigentlich keinen freien Mitarbeiter? Das deutsche Arbeitsrecht bietet den Unternehmen hierzulande zahlreiche Ansatzpunkte, eine Randbelegschaft einzurichten. Doch wie flexibel sind die einzelnen Beschäftigungsformen wirklich?

Teilzeit / Arbeit auf Abruf

Der klassische Teilzeitbeschäftigte ist im Grunde genommen nicht der Randbelegschaft hinzuzurechnen. Vielmehr handelt es sich hierbei um Arbeitnehmer aus dem Kern, die – oft aus eigenem Inte-

resse – ihre Arbeitszeit verkürzt haben. Eine besonders flexible Form der Teilzeitarbeit ist die sogenannte Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG), bei der der Arbeitgeber nicht nur die Verteilung beziehungsweise Lage der Arbeitszeit einseitig bestimmen kann, sondern auch den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers. Das BAG hat hier in seiner Grundsatzentscheidung vom 7. Dezember 2005 (5 AZR 535/04) festgelegt, dass der Arbeitgeber hier Abweichungen einer festzulegenden Sockelarbeitszeit in Höhe von plus/minus 25 Prozent einseitig bestimmen kann.

Flexometer: Die herkömmliche Teilzeitarbeit ändert zunächst einmal wenig an der Flexibilität des Arbeitgebers, da alle arbeitsrechtlichen Vorschriften, wie Kündigungsschutz oder Entgeltfortzah-

lung, auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Die Höhe des Einkommens spielt dabei keine Rolle. Zudem sind Zeit und Umfang der Arbeitsleistung genau festgeschrieben. Bei der Abrufarbeit hingegen kann der Arbeitgeber zielgenau auf vorhersehbare oder unvorhersehbare Arbeitsspitzen innerhalb eines Kalenderjahres reagieren und muss weder eine Über- noch eine Unterbeschäftigung befürchten. Daher bietet diese Form der Teilzeitarbeit dem Arbeitgeber ein hohes Maß an Flexibilität.

Mini-Jobs

Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn der Mitarbeiter im Monat regelmäßig nicht mehr als 400 Euro verdient oder die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei

Flexometer

Teilzeit / Mini-Jobs

Alle arbeitsrechtlichen Vorschriften kommen auch hier zur Anwendung, insbesondere das KSchG. Daher: Aus Flexibilitätssicht kaum Vorteile.

Befristete Verträge

Diese bieten sich vor allem bei projektbezogenen Tätigkeiten an. Während der Vertragslaufzeit hat der Arbeitgeber nur wenig Möglichkeiten, flexibel zu reagieren.

Freier Mitarbeiter

Arbeitsrechtliche Vorschriften kommen bei freien Mitarbeitern nicht zur Anwendung. Aber Vorsicht: Die Grenze zur Arbeitnehmereneigenschaft ist fließend.

Arbeit auf Abruf

Bei dieser Form der Teilzeitarbeit kann der Arbeitgeber flexibel auf einzelne Situationen reagieren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften gelten hier aber.

Leiharbeit

Mehr Flexibilität geht nicht. Sämtliche Risiken liegen bei dem Verleiher. Dafür stellen sich Probleme wie fehlende Motivation und eine hohe Fluktuation.

Kaum Flexibilität

Keine Frage: Allein unter dem Gesichtspunkt einer größtmöglichen Flexibilität im Sinne einer bedarfsorientierten Beschäftigung führt an

Sehr hohe Flexibilität

der Leiharbeit kein Weg vorbei. Je nach Situation kann es aber empfehlenswert sein, beispielsweise auf befristete Verträge zurückzugreifen.

Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Flexometer: Auf geringfügig Beschäftigte sind grundsätzlich dieselben arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie auf Arbeitnehmer mit normaler Wochenarbeitszeit. Das heißt, dass zum Beispiel auch das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt, oder der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben kann. Der Hauptunterschied zum Normalarbeitsverhältnis liegt hier vor allem in der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. Daher gilt Ähnliches wie bei der normalen Teilzeitbeschäftigung, denn letztlich sind die „Mini-Jobs“ nur eine besondere Form der Teilzeit. Aus arbeitsrechtlicher Sicht bieten sie daher dem Arbeitgeber kaum mehr Flexibilität. Auch dürfen geringfügig Beschäftigte nicht von Sonderleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld ausgenommen werden.

Befristete Arbeitsverträge

Befristung ist nach § 14 Abs. 1 TzBfG bei Vorliegen eines sachlichen Grundes ohne Weiteres möglich. Ein solcher Grund liegt zum Beispiel vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht.

Liegt kein sachlicher Grund vor, ist eine Befristung höchstens bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig (§ 14 Abs. 2 TzBfG). In diesem Zeitraum kann das Arbeitsverhältnis höchstens dreimal verlängert werden. Allerdings darf mit demselben Arbeitnehmer zuvor kein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden haben.

Flexometer: Befristete Verträge bieten sich an, wenn Arbeitgeber zum Beispiel für ein bestimmtes Projekt Mitarbeiter benötigen. Grundsätzlich sollte man jedoch genau wissen, wie lange man den Arbeitnehmer einsetzen will, denn bei befristeten Verträgen kann ordentlich nur gekündigt werden, wenn dies explizit im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Eine außerordentliche Kündigung ist dagegen jederzeit möglich.

Zudem sollten Sie darauf achten, dass

der Arbeitnehmer nach dem Ende des Vertrags auch tatsächlich nicht mehr im Unternehmen arbeitet. Denn wird ein befristetes Arbeitsverhältnis nach Ablauf der vereinbarten Zeit oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers auch nur einen Tag fortgesetzt, gilt das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit verlängert. Daher: Sobald der Arbeitgeber Kenntnis von der etwaigen Fortsetzung erlangt hat, muss er unverzüglich einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses widersprechen.

Freie Mitarbeiter

Der Begriff des „freien Mitarbeiters“ ist gesetzlich nicht definiert. Man versteht darunter eine unternehmerische Tätigkeit für ein anderes Unternehmen auf Grundlage eines Dienst- oder Werkvertrags.

Vom Arbeitnehmer unterscheidet sich der freie Mitarbeiter durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Ein Abgrenzungsmerkmal wird auch von § 84 Abs. 1 S. 2 HGB definiert: Danach ist selbstständig, wer im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann.

Flexometer: Alle arbeitsrechtlichen Sondervorschriften (Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitszeitrecht) entfalten im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses grundsätzlich keine Wirkung. Somit greifen hier nur die kurzen Kündigungsfristen des § 621 BGB. Der freie Mitarbeiter ist berechtigt, seine Arbeitszeit selbst einzuteilen. Lediglich der Umfang sollte und kann individualvertraglich zumindest ungefähr festgehalten werden.

Als Arbeitgeber sollten Sie jedoch aufpassen: Sollen mit der Vereinbarung bewusst die arbeits- und sozialrechtlichen Schutzvorschriften umgangen werden, ist ein solcher Vertrag unzulässig. Die Parteien werden dann so behandelt, als sei ein „normaler“ Arbeitsvertrag abgeschlossen worden. Aus dem freien Mitarbeiter wird dann schnell ein normaler Arbeitnehmer, auf den alle arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden sind.

Zeitarbeitnehmer

Grundlage für die Zeitarbeitsbranche bildet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Seit 2004 ist eine unbegrenzte Verleihdauer zulässig. Zeitarbeit ermöglicht den Unternehmen höchste Flexibilität. Arbeitnehmer werden beispielsweise für ein bestimmtes Projekt ausgeliehen und bei fehlenden Anschlussaufträgen einfach an die Verleihfirma zurückgegeben.

Seit 1. Januar 2004 gilt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der Gleichstellungsgrundsatz. Danach haben Leiharbeiter grundsätzlich einen Anspruch darauf, mit den Arbeitnehmern im Betrieb des Entleihers gleichgestellt zu werden. Dies schließt auch die Vergütung mit ein. Allerdings gibt es in zahlreichen Tarifverträgen mittlerweile Ausnahmeregelungen zu diesem Grundsatz.

Für eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

Flexometer: Die Zeitarbeit bietet den entleihenden Arbeitgebern die größtmögliche Flexibilität. Der ausgeliehene Mitarbeiter bleibt Arbeitnehmer des Verleihunternehmens, das dann auch für Entgeltfortzahlung und Ähnliches verantwortlich ist. Im Krankheitsfall muss das Zeitarbeitsunternehmen dann auch für einen Ersatzmitarbeiter sorgen. Im Überlassungsvertrag sind meist sehr kurze Kündigungsfristen (zwei Wochen) vereinbart.

Zudem ist der entleihende Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer auszutauschen, wenn er den Anforderungen nicht entspricht. Dass dem so ist, muss der Entleiher freilich beweisen.

Aber Vorsicht: Eine hohe Anzahl von Leiharbeitnehmern im Unternehmen bringt auch Risiken mit sich. So kann sich hier leicht eine Zwei-Klassen-Gesellschaft entwickeln, die dazu führt, dass die ausgeliehenen Mitarbeiter sich nicht mit dem Unternehmen identifizieren und die Motivation nachlässt. Daher sollten auch Zeitarbeitnehmer beispielsweise in die Personalentwicklung eingebunden werden. ■