

Flexibler Einsatz von Personal

Rechtliche Rahmenbedingungen von Abrufarbeit



Foto: © brat82 - Fotolia.com

Verbreiteter Irrtum

Einer der verbreiteten Irrtümer in Fitness-Studios betrifft die Vertragsgestaltung von Mitarbeitern in Teilzeitarbeitsverhältnissen auf geringfügiger Basis – im Branchenjargon auch Aushilfen, Minijobber oder Springer genannt. Wie bei allen Arbeitsverhältnissen müssen auch hierbei alle Grundsätze beachtet werden, die das Arbeitsrecht vorgibt. Dies betrifft auch den Urlaub, die Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall und den Mindestlohn.

Insbesondere aber ist zusätzlich im Arbeitsvertrag die Bestimmung einer Arbeitsstundenzahl erforderlich. Eine Stundenzahl muss auch dann angegeben werden, wenn der Mitarbeiter ganz unregelmäßig arbeitet oder tatsächlich nur als Springer bei Urlaubs- oder Krankheitsausfall anderer Arbeitnehmer einspringt.

Eine Vertragsformulierung kann daher nicht heißen „Der Mitarbeiter wird auf 450,- Euro Basis angestellt.“ Eine solche Formulierung ist nicht transparent und daher irreführend. Zudem wird nicht klar, welches Gehalt im Monat ausgezahlt werden muss. Hierauf hat ein Arbeitnehmer jedoch einen Rechtsanspruch. Zur Arbeit auf Abruf ist im Allgemeinen niemand gezwungen, auch keine Teilzeitkraft, es sei denn, diese Arbeitsform ist im Arbeitsvertrag ausdrücklich geregelt. Der Inhaber kann also nicht im Wege des Direktionsrechtes eine Änderung auf Umstellung zur Abrufarbeit verfügen.

Abrufarbeit

Für Arbeitsverhältnisse, die angesichts der Stundenzahl flexibel bleiben sollen, gibt es die Regelung der Abrufarbeit, die in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich geregelt ist. Danach kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, dass die Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen ist. Allerdings gilt dies nicht ohne weitere Regelungen. Zum einen muss die genaue wöchentliche Arbeitszeit festgelegt und zum anderen soll auch der tägliche Einsatz geregelt werden.

Ist das nicht der Fall, fingiert das Gesetz, dass eine Arbeitszeit von 10 Stunden in der Woche als vereinbart gilt. Wenn über den täglichen Arbeitseinsatz nichts geregelt wurde bestimmt das Gesetz, dass der Studioinhaber den Mitarbeiter mindestens für drei aufeinanderfolgende Stunden an einem Tag abrufen muss. Außerdem ist in der Vorschrift festgelegt, dass der Studioinhaber mindestens vier Tage vorher den Arbeitseinsatz mitteilt.

Gerade bei der Mitteilungsfrist ist jedoch klar, dass der Arbeitnehmer insofern auf die Fristeinholung verzichtet, wenn er trotz einer Fristunterschreitung zur Arbeit kommt. Allerdings kann der Inhaber den Mitarbeiter nicht abmahnen, wenn er einer sehr kurzfristigen Arbeitsanforderung nicht nachkommt, nur weil er z.B. vorher immer auf den kurzfristigen Abruf reagiert hat.

Viel ärgerlicher kann sich ein Weglassen der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag auswirken. Benötigt das Studio einen Mitarbeiter tatsächlich nur auf ganz geringer Basis (z.B. 4 Stunden zur Abdeckung von zwei Kursen), kann eine gesetzlich fingierte Festlegung auf 10 Stunden eine ungewollte Folge sein.

BEISPIEL: Ein Arbeitsvertrag zwischen einem Studio und einem Trainer sieht vor, dass der Trainer mindestens acht Stunden pro Woche arbeiten muss, und zwar an den Tagen von Dienstag bis Freitag jeweils in der Zeit von 15:00 Uhr bis 23:00 Uhr, falls der Arbeitgeber den Trainer entsprechend dem Arbeitsanfall zur Arbeit einstellt. Als Mindestarbeitszeit pro Einsatztag sind zwei Stunden vertraglich vereinbart.

Dann kann der Arbeitgeber den Trainer im Laufe einer Woche z.B. am Dienstag gar nicht, am Mittwoch für zwei Stunden, am Donnerstag für zwei Stunden und am Freitag für vier Stunden zur Arbeit einbestellen. Es ist daher zu empfehlen, in einem

Arbeitsvertrag immer eine Stundenzahl festzulegen, die der tatsächlichen oder voraussehbaren Einsatzzeit des Mitarbeiters entspricht.

Möchte man sich etwas flexibler halten, kann man auch eine etwas höhere Arbeitszeit vereinbaren und gleichzeitig ein Arbeitszeitkonto führen. Die Abrufarbeit setzt nämlich nicht voraus, dass die vereinbarte Zeit gleichmäßig in Anspruch genommen werden muss. Allerdings ist es empfehlenswert, ebenfalls eine Höchstarbeitszeit anzugeben, die nicht mehr als 25 Prozent von der Mindestarbeitszeit abweichen darf. Dies haben Arbeitsgerichte im Hinblick darauf entschieden, dass das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko durch die Vereinbarung von Abrufarbeit vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird.

Die Grenzen der Abwälzung werden nach Auffassung des Landesarbeitsgerichtes Berlin-Brandenburg (Urteil vom 12.05.2009, 7 Sa 201/09) überschritten,

- wenn die vom Arbeitgeber frei abrufbare Zusatzarbeit mehr als 25 Prozent über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgeht, und/oder
- wenn die vom Arbeitgeber frei abrufbare Zusatzarbeit mehr als 20 Prozent unter die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinaus geht.

Eine genaue Formulierung im Arbeitsvertrag ist hier oft streitentscheidend. Mitglieder des DSSV können sich zur Unterstützung einer solchen Formulierung jederzeit an die Verfasserin wenden.

GroKo Pläne und Arbeit auf Abruf

Im Bereich von zunehmender Abrufarbeit beabsichtigen die Parteien die Planungs- und Einkommenssicherheit für Arbeitnehmer zu erhöhen. Dies soll damit erreicht werden, dass die vereinbarte Mindestarbeitszeit höchstens um 20 Prozent unterschritten und um 25 Prozent überschritten werden darf. Regeln die Arbeitsvertragsparteien keine wöchentliche Mindestarbeitszeit des Arbeitnehmers, soll dann eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden gelten. Insoweit würde von der geltenden Rechtslage abgewichen, nach der bei Schweigen des Arbeitsvertrages eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden gilt (§ 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG).

Darüber hinaus wollen die Koalitionsparteien klarstellende Regelungen für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall schaffen. Grundlage für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall soll nach dem Plan der Koalition der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate sein. Derzeit erhält der Arbeitnehmer bei der Abrufarbeit unproblematisch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 Abs. 1 EFZG), wenn der Arbeitgeber die Arbeit beim Arbeitnehmer bereits abgerufen hatte.

Wie die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall berechnet werden soll, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer noch nicht zur Arbeitsleistung eingeteilt hatte, war bislang unklar. ■

Iris Borrmann, Syndikusanwältin DSSV

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, bei der Überprüfung von Vertragsklauseln oder bei arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040-766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de



Foto: Klaudia Lech



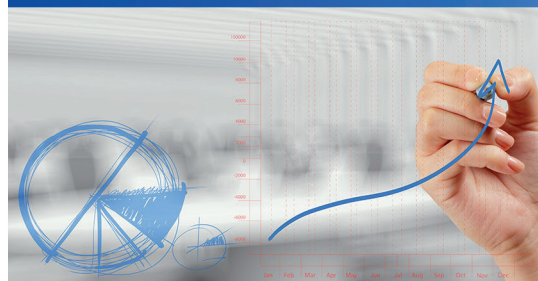
Die Fitness-Sachverständigen

Werner Kündgen

Steuerberater und öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger IHK Koblenz für Wirtschaftlichkeitsberechnung für Fitness- und Freizeit-Anlagen

- Unternehmensbewertungen
- Gerichtsgutachten
- Versicherungsgutachten
- Betriebsanalysen
- Bankenreporting
- Jahresabschluss-Analysen / Bilanz-Check
- Bewertung von Mitgliederbeständen

Edlith-Stein-Str. 4 | 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler
Fon +49 (0) 26 41 / 80 04 - 0
Fax +49 (0) 26 41 / 80 04 -15
werner.kuendgen@kuendgen.de
www.kuendgen.de



Günter Noll

Öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für die Bewertung von Fitness- und Freizeit-Anlagen der IHK Bonn / Rhein-Sieg

- Unternehmensbewertung für An- und Verkauf
- Gerichtsgutachten
- Existenzgründungsgutachten
- Gerätegutachten
- Marktanalysen
- Betriebsanalysen
- Berechnung von Betriebsunterbrechungen (BU)
- Versicherungsgutachten
- Substanzwertberechnungen

Auf dem Freibogen 3 | 53127 Bonn
Fon +49 (0) 2 28 / 29 87 01
Fax +49 (0) 2 28 / 91 81 170
noll@fitness-sachverstaendiger.de
www.fitness-sachverstaendiger.de