

# Handlungsanleitung

zur Verwendung der Vertragsformulare in den verschiedenen Fallkonstellationen<sup>1</sup>

Nummer	Fallkonstellation	Vertragsformular	MAV-Beteiligung	Anmerkung
1	<i>freie Stelle ist dauerhaft zu besetzen</i>	Muster-Dienstvertrag (siehe Anlage 2)	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	-
2	<i>freie Stelle ist befristet zu besetzen</i>	Muster-Dienstvertrag (siehe Anlage 2)  ggf. vorab Befristungsvereinbarung zur Wahrung der Schriftform im Vorfeld (siehe Anlage 3)	Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)	-
3	<i>gelegentliche Beschäftigung bei plötzlichem, unerwartetem und vorübergehendem Personalbedarf</i>	Vertrag über eine gelegentliche Beschäftigung (siehe Anlage 4)	Ja, Kopie des Vertrages für gelegentliche Beschäftigung zur Kenntnisnahme	Abschluss einer Dienstvereinbarung im Vorfeld erforderlich
4	<i>planbarer, kurzzeitiger Einsatz, nur bei Vertretungsbedarf im Bereich KiTa oder Kirchenmusik</i>	Vertrag über einen planbaren, kurzzeitigen Personaleinsatz (siehe Anlage 5)	Ja Kopie des Vertrages für kurzzeitigen Personaleinsatz zur Kenntnisnahme	Abschluss einer Dienstvereinbarung im Vorfeld erforderlich
5	<i>Selbstständige Tätigkeit (unabhängige Leistung, ohne Direktionsrecht)</i>	Honorarvertrag		Von den Arbeitsverhältnissen abzugrenzen sind <b>Honorartätigkeiten</b> , die auch beim gleichen Arbeitgeber erbracht werden können, die aber eine klare Abgrenzung zur Haupttätigkeit benötigen sowie eine Nebentätigkeitsgenehmigung (z.B. Sprachförderung in <b>Rheinland-Pfalz</b> , oder Mittel aus Schwerpunktkita, wenn keine dauerhafte, deutliche Überschreitung von 22 % der Kinder mit Migrationshintergrund oder aus einkommenschwachen Familien vorliegt). Eine Honorartätigkeit setzt immer das Fehlen eines Direktionsrechts voraus, ist also eine unabhängige Leistung, z.B. die Durchführung eines Konzerts.

<sup>1</sup> Altfälle sind anzupassen  
Referat Personalrecht

<p><b>Jahresplanung für z.B. Urlaubsvertretungen</b></p>	<p>Muster-Dienstvertrag (siehe Anlage 2)</p>	<p>Ja (MAV-Beteiligungsformular; siehe Anlage 1)</p>	<p><b>Variante A:</b> Gemeindeübergreifende Trägerschaft (siehe Fallkonstellation 1)  <b>Variante B:</b> Liste mit Personen (Vertretungspool) → im Einzelfall wird immer ein neuer Dienstvertrag geschlossen (siehe Fallkonstellation 2)  <b>Variante C:</b> Arbeit auf Abruf mit Bandbreitenarbeitszeit; aber: max. 25 % Aufschlag!*</p> <p><b>Variante D:</b> einmaliger Einsatz --&gt; (siehe Fallkonstellation 4)</p>
--	--	--	---

\* **Zulässigkeit von Bandbreitenregelungen:** Das BAG hat somit arbeitsvertragliche Bandbreitenregelungen für grundsätzlich zulässig erklärt. Eine solche Regelung, bei der die Dauer der Arbeitszeit in einer Von-Bis-Spanne festgelegt wird und es dem Arbeitgeber freisteht, in welchem Umfang er die Arbeitsleistung innerhalb der Spanne in Anspruch nimmt, schränkt den Arbeitnehmer nicht nur in seiner zeitlichen Dispositionsfreiheit ein. Sie legt diesem darüber hinaus auch ein Vergütungsrisiko auf, weil die Höhe der an die Dauer der Arbeitszeit gekoppelten Vergütung ebenfalls innerhalb der Von-Bis-Spanne variiert. Das BAG hat daher zutreffend darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber mit einer Bandbreitenregelung einen Teil seines Wirtschaftsrisikos auf den Arbeitnehmer verlagert. Er hält aber eine solche Regelung – u.a. wegen eines „berechtigten Interesses“ des Arbeitgebers „an einer gewissen Flexibilität der Arbeitsbedingungen“ – dennoch nicht in jedem Fall für eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers. Sofern eine Mindestarbeitszeit vereinbart und der variable Arbeitszeitanteil 25 % der Mindestarbeitszeit nicht übersteigt, sieht das BAG die Interessen der Beschäftigten als ausreichend gewahrt an. Das BAG weist in diesem Zusammenhang besonders darauf hin, dass die von ihm festgelegte prozentuale Höchstgrenze für den variablen Teil der Arbeitszeit zwangsläufig dazu führt, dass die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitsleistung des Arbeitnehmers rechnerisch desto geringer ist, je geringer die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit ist. Wollte der Arbeitgeber ein relativ hohes Maß an Flexibilität, dürfte er folglich mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren.<sup>2</sup>

Beispiel: Beträgt die vereinbarte Mindestarbeitszeit 20 Stunden/Woche, darf die darüber hinausgehende variable Arbeitszeit, die der Arbeitgeber bei Bedarf einseitig abrufen kann, aber nicht muss, 25 % von 20 Stunden, also 5 Stunden wöchentlich nicht überschreiten. Hieraus ergibt sich eine maximale Gesamtarbeitszeit von 25 Stunden/Woche. Eine Reduzierung der maximalen Gesamtarbeitszeit ist um bis zu 20 % (also von 25 auf 20 Stunden) möglich. Zulässig ist die Festlegung einer Mindest- und Höchstarbeitszeit (siehe oben). Bei Festlegung einer durchschnittlichen Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit darf die vom Arbeitgeber abgerufene Arbeitszeit maximal 25 % überschreiten. Bei einer Mindestarbeitszeit von 32 Stunden/Woche kann der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vorsehen, dass er maximal weitere 8 Stunden (25 % von 32 Stunden) abrufen kann. Die maximale Gesamtarbeitszeit beträgt hier also 40 Stunden/Woche.

<sup>2</sup> WICHTIGE ANMERKUNG: Die Bandbreitenregelung findet nicht nur auf Arbeit auf Abruf, sondern auf alle Arbeitsverhältnisse Anwendung, bei gleichzeitiger Einhaltung der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes.