

- Factoring
- Leasing
- Fördermittel
- Mezzanine
- Private Equity

STARTSEITE FACTORING LEASING FÖRDERMITTEL MEZZANINE PRIVATE EQUITY

## Unternehmensfinanzierung durch zeitliche Personalkostenflexibilisierung – ein arbeitsrechtlicher Überblick



- Multimedia
- Fachbeiträge
- Autoren
- Autor werden
- Finanzvorlagen
- Finanzlexikon
- Downloads
- RSS-Feed

- Rückruf-Service
- Infounterlagen anfordern
- Infotermin vereinbaren

### Expertenforum



#### Rechtsanwalt Dieter Merz: Mit Kurzarbeit durch die Krise

Durch die bekannte Finanz- und Wirtschaftskrise sind nicht nur die Banken betroffen, sondern auch zahlreiche Betriebe ...  
mehr ...

### Literatur zur Finanzierung



### I. Einleitung

Neben vielen anderen Möglichkeiten kann auch die Flexibilisierung der Personalkosten ein Stein im Mosaik der Unternehmensfinanzierung sein. Gerade in Zeiten der Krise, in denen die Unternehmen oft zu kurzfristigen und/oder vorübergehenden Kosteneinsparungen gezwungen sind, können die durch eine flexible Ausgestaltung der Personalkosten geschaffenen Einsparpotentiale effektiv genutzt werden. Die Unternehmen werden in die Lage versetzt, ihre Personalkosten schnell und einfach an die wirtschaftliche Lage anpassen zu können.

Neben den Vorteilen, die eine Personalkostenflexibilisierung für die Unternehmen mit sich bringt, darf nicht unbeachtet bleiben, dass auch die Arbeitnehmer von einer Flexibilisierung der Personalkosten profitieren können. Sind die Personalkosten flexibel ausgestaltet und somit an die wirtschaftliche Lage des Unternehmens anpassbar, kann das Unternehmen gegebenenfalls auf den Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen verzichten, die ohne anderweitiges Einsparpotential oft die letzte Möglichkeit zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sind. Die durch eine Personalkostenflexibilisierung ermöglichte Anpassung der Kosten an die konkrete Wirtschaftslage kann also durchaus als sozialverträglich bezeichnet werden.

Das Feld der Personalkostenflexibilisierung ist weit. Man kann hier unterscheiden zwischen Personalkostenflexibilisierung im weiteren Sinne, womit die Flexibilisierung der Kosten durch den Einsatz von freien Mitarbeitern, durch die Vergabe von Aufgaben an Dienstleister im Wege von Dienst- oder Werkverträgen oder durch den Einsatz von fremden Leiharbeitnehmern (jeweils alternativ zum Einsatz eigener Arbeitnehmer) gemeint ist, und die Personalkostenflexibilisierung im engeren Sinne, also die Flexibilisierung der Kosten für die eigenen Arbeitnehmer. Die Personalkostenflexibilisierung im engeren Sinne lässt sich ihrerseits unterteilen in die leistungsorientierte Flexibilisierung, die inhaltliche (aber nicht leistungsorientierte) Flexibilisierung und die zeitliche Flexibilisierung. Bei der leistungsorientierten Flexibilisierung der Personalkosten wird ein Teil der Vergütung der Arbeitnehmer von der individuellen Leistung des einzelnen Arbeitnehmers oder einer Gruppe von Arbeitnehmern (z.B. die Arbeitnehmer einer Abteilung) abhängig gemacht (Stichworte: Zielvereinbarung, Akkordlohn, Prämienlohn). Bei der inhaltlichen (aber nicht leistungsorientierten) Flexibilisierung wird ein Teil der Vergütung der Arbeitnehmer von eigenleistungsunabhängigen Unternehmensparametern wie z.B. Gewinn, Umsatz oder Wertzuwachs abhängig gemacht (Sonderfall: Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung). Bei der zeitlichen Flexibilisierung schließlich erhält das Unternehmen die Möglichkeit, die Personalkosten in zeitlicher Hinsicht flexibel zu steuern.

### II. Zeitliche Personalkostenflexibilisierung

Der vorliegende Beitrag soll aus arbeitsrechtlicher Sicht einen ersten Überblick über die Möglichkeiten der zeitlichen Personalkostenflexibilisierung vermitteln.

#### 1. Befristung von Arbeitsverträgen

Wenn zum Zeitpunkt der Neueinstellung von Arbeitnehmern nicht absehbar ist, ob ein dauerhafter Bedarf an der Arbeitskraft besteht, können die Arbeitsverträge auch befristet, also nur für einen bestimmten Zeitraum (z.B. für ein oder zwei Jahre) abgeschlossen werden. Auf diese Weise kann das Unternehmen nach Ablauf des Befristungszeitraums neu entscheiden, ob die Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden oder nicht. Eine Kündigung der Arbeitsverhältnisse, für die es regelmäßig eines Kündigungsgrundes bedarf, ist hier nicht erforderlich.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen richtet sich nach den §§ 14 ff. TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Man unterscheidet zwischen der Befristung mit Sachgrund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG und der Befristung ohne Sachgrund gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG. Eine Befristung mit Sachgrund ist nur möglich, wenn einer der in § 14 Abs. 1 TzBfG genannten Sachgründe vorliegt. Dies sind z.B. die Erprobung des Arbeitnehmers, die Vertretung eines anderen Arbeitnehmers (der sich bspw. in Mutterschutz oder Elternzeit befindet) oder ein nur vorübergehender Bedarf an der Arbeitskraft (bspw. für ein zeitlich begrenztes Projekt). Die Befristungsdauer kann hier maximal so lange vereinbart werden, wie der Sachgrund vorliegt (Prognose zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses). Eine Befristung ohne Sachgrund bedarf keines der im Gesetz genannten Gründe, ist dafür aber nur bis zu einer Maximaldauer von zwei Jahren zulässig und auch nur dann, wenn der Arbeitnehmer zuvor noch nie beim Unternehmen als Arbeitnehmer beschäftigt war. Die Befristung eines Arbeitsvertrages, egal ob mit oder ohne Sachgrund, ist nur schriftlich möglich.

Bei Abschluss befristeter Arbeitsverträge ist für Unternehmen große Vorsicht geboten. Unterlaufen hier Fehler, die zu einer Unwirksamkeit der Befristung führen, hat dies nämlich zur Folge, dass der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt.

**Mittelstandsdialog**  
In den letzten Jahren haben sich alternative Finanzierungen, wie zum Beispiel Factoring oder Leasing, im

## 2. Befristung von einzelnen Arbeitsbedingungen

Neben der Befristung des gesamten Arbeitsvertrages besteht auch die Möglichkeit, einzelne Arbeitsbedingungen zeitlich zu befristen. Die Arbeitsvertragsparteien können bspw. einvernehmlich regeln, dass sich die vereinbarte Arbeitszeit oder die vereinbarte Vergütung für einen bestimmten Zeitraum in bestimmter Höhe verringert oder erhöht. Auch hier entfällt die befristete vereinbarte Arbeitsbedingung automatisch mit Ablauf des Befristungszeitraums, ohne dass es eines weiteren Ausführungsakts, etwa einer Änderungskündigung bedarf. Das Unternehmen kann jedoch nicht einseitig, also ohne Zustimmung des Arbeitnehmers, einzelne Arbeitsvertragsbedingungen zeitlich begrenzt ändern, da dies einer Änderungskündigung gleich käme, für die es eines Kündigungsgrundes bedarf.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unterliegt die Befristung einzelner Arbeitsvertragsbedingungen der allgemeinen zivilrechtlichen Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Daraus ergibt sich, dass einzelne Vertragsbedingungen nur dann wirksam befristet werden können, wenn der Arbeitnehmer dadurch nicht unangemessen benachteiligt wird. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt immer dann vor, wenn das Unternehmen kein rechtlich anerkanntes Interesse an der Befristung hat. Das BAG hat bereits entschieden, dass sich allein aus der Ungewissheit des künftigen Arbeitskräftebedarfs kein rechtlich anerkanntes Interesse des Unternehmens an der Befristung von Arbeitsbedingungen (im konkreten Fall ging es um die befristete Erhöhung der Arbeitszeit) ergibt (vgl. BAG, Urteil vom 27.07.2005, Az. 7 AZR 486/04). In Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG dürfte eine befristete Vergütungsreduzierung bei Vorliegen eines rechtlich anerkannten Interesses des Unternehmens wohl nur bis maximal 25-30 % der Gesamtvergütung zulässig sein.

## 3. Anordnung von Überstunden und deren Abgeltung

Die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer und dadurch mittelbar die Personalkosten können auch durch die Anordnung von Überstunden und deren Abgeltung im zulässigen Rahmen flexibel gestaltet werden. Es kann also durchaus hilfreich für das Unternehmen sein, die mit den Arbeitnehmern im Arbeitsvertrag zu vereinbarenden Arbeitszeiten knapp zu bemessen und einen darüber hinausgehenden schwankenden Mehrbedarf an Arbeitskraft durch die Anordnung von Überstunden abdecken. Dies hat den Vorteil, dass die Mehrarbeit nur dann vergütet werden muss, wenn sie tatsächlich anfällt. Bei von vornherein vereinbarten höheren Arbeitszeiten müssen diese in vollem Umfang vertragsgemäß vergütet werden, und zwar unabhängig davon, ob tatsächlich genügend Arbeit vorhanden ist.

Die Anordnung von Überstunden bedarf einer Rechtsgrundlage. Die Unternehmen sollten daher in ihren Arbeitsverträgen unbedingt eine Klausel aufnehmen, nach der die Arbeitnehmer zur Leistung von Mehrarbeit verpflichtet sind (Formulierungsbeispiel: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, im Falle von betrieblichen Erfordernissen über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit dies gesetzlich zulässig ist.“). Ferner ist zu beachten, dass das Unternehmen Mehrarbeit nicht beliebig oder grundlos anordnen kann. Die Anordnung von Überstunden muss sich immer im Rahmen billigen Ermessens halten (Abwägung der beiderseitigen Interessen). Schließlich müssen auch die gesetzlichen Vorgaben der Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) stets eingehalten werden.

Ein weiterer wirtschaftlicher Vorteil bei der Anordnung von Überstunden besteht für das Unternehmen darin, dass zumindest ein Teil der angefallenen Überstunden mit der regelmäßigen Vergütung abgegolten werden kann. Bis zu welchem Umfang dies möglich ist, ist streitig. Das BAG hat hierzu noch nicht entschieden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat jedoch entschieden, dass Mehrarbeit in Höhe von bis zu 10 % der regelmäßigen Arbeitszeit mit der regelmäßigen Vergütung abgegolten werden kann (vgl. LAG Hamm, Urteil vom 16.11.2004, Az. 19 Sa 1424/04). Auch dies muss arbeitsvertraglich geregelt werden (Formulierungsbeispiel: „Mit dem regelmäßigen Monatslohn sind bis zu [ ] Überstunden pro Monat abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden durch entsprechende Freizeit abgegolten.“).

## 4. Arbeit auf Abruf

Bei innerhalb der Woche schwankendem Arbeitskräftebedarf steht das Unternehmen grundsätzlich vor dem Problem, dass zeitweise entweder zu wenig oder aber zu viel bezahlte Arbeitskraft zur Verfügung steht. Das Unternehmen wird in der Regel immer so viele Arbeitnehmer mit festen Arbeitszeiten beschäftigen (müssen), dass auch die Arbeitsspitzen bewältigt werden. Es kommt dann zwangsläufig außerhalb der Spitzen zu einem Personalüberhang mit der Folge, dass die Arbeitnehmer auch bei nicht vorhandenem Arbeitsbedarf vertragsgemäß vergütet werden müssen. Zur Vermeidung dieses „bezahlten Leerlaufs“ kann es sinnvoll sein, zumindest mit einem Teil der Arbeitnehmer sogenannte Abrufarbeitsverhältnisse zu vereinbaren. Hier erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht zu von vornherein festgelegten Zeiten, sondern nach Aufforderung des Unternehmens entsprechend dem tatsächlichen Arbeitsanfall.

Rechtsgrundlage für eine solche „Arbeit auf Abruf“ ist § 12 TzBfG. Zum Schutz des Arbeitnehmers normiert § 12 TzBfG einige Voraussetzungen. Die Vereinbarung zur Abrufarbeit (in der Regel Teil des Arbeitsvertrages) 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 das Unternehmen die Arbeitsleistung jeweils für mindestens drei aufeinanderfolgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Ferner muss das Unternehmen dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.

Neben der Möglichkeit, die Lage der Abrufarbeit einseitig zu bestimmen, besteht für das Unternehmen in gewissem Umfang sogar die Möglichkeit, auch den Umfang der Abrufarbeit einseitig zu erhöhen oder zu verringern. Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien möglich, nach der das Unternehmen berechtigt ist, über die vereinbarte Abrufarbeitszeit hinaus weitere Abrufarbeit bis zu maximal 25 % der vereinbarten Abrufarbeitszeit abzurufen (solange das ArbZG eingehalten wird). Ebenfalls möglich ist eine Vereinbarung, die es dem Unternehmen erlaubt, die vereinbarte Abrufarbeitszeit um 20 % zu verringern (vgl. BAG, Urteil vom 07.12.2005, Az. 5 AZR 535/04).

## 5. Arbeitszeitkonto / Arbeitszeitkorridor / Jahresarbeitszeitmodell

Zur Anpassung der Arbeitskraft an einen schwankenden betrieblichen Bedarf können Unternehmen auch auf die Vereinbarung eines Arbeitszeitkorridors in Kombination mit einem Arbeitszeitkonto zurückgreifen. Bei einem Arbeitszeitkorridor vereinbaren das Unternehmen und der Arbeitnehmer, in welchem Zeitraum (Woche, Monat, Jahr) und im

© 2010 | Kontakt | Impressum | Sitema  
Kooperation: Deutsches Factoring-Portal

Mittelstand fest etabliert. Die vielen verschiedenen Einsatzmöglichkeiten und Vorteile dieser Finanzierungsarten kennt jedoch kaum ein Unternehmer. Mittelstandsdialog will hier Abhilfe schaffen und bietet Wissen zum Thema Finanzierung für kleine und mittelständische Unternehmen.

welchem Rahmen der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Bspw. kann eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 30 Stunden und höchstens 40 Stunden vereinbart werden. Der Arbeitnehmer arbeitet dann je nach betrieblichem Bedarf zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche, erhält aber durchgängig die vereinbarte Vergütung für seine durchschnittliche Soll-Arbeitszeit (z.B. 35 Stunden).

Die pro Zeiteinheit angesammelten Plus- oder Minus-Stunden werden in einem Arbeitszeitkonto festgehalten (Dokumentation der Differenz zwischen Soll- und Ist-Arbeitszeit). Dieses Arbeitszeitkonto ist dann innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums auszugleichen (bspw. ein Jahr). Oft werden hier auch Höchstgrenzen vereinbart, die nicht über- oder unterschritten werden dürfen (z.B. maximal 500 Plus- und 200-Minusstunden).

Für Unternehmen, bei denen der Arbeitskräftebedarf innerhalb eines Jahres vorhersehbar (!) stark schwankt (z.B. bei einem Saisonbetrieb), kann die Vereinbarung eines sogenannten Jahresarbeitszeitmodells sehr interessant sein. Hier wird das im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeitszeitvolumen auf eine jährliche Planperiode verteilt. Hierdurch kann das Unternehmen die Arbeitszeit flexibel je nach Bedarf verplanen (bspw. kann die Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers voll in die Saisonmonate Mai bis Oktober gelegt werden). Unvorhersehbare Bedarfsschwankungen, die eine kurzfristige Veränderung der Arbeitszeitverteilung erfordern, können hier jedoch nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgefangen werden (Unterschied zur Arbeit auf Abruf).

#### 6. Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt

Schließlich stellen Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte ein wichtiges Instrument zur Flexibilisierung der Personalkosten dar. Durch sie können Leistungen, die das Unternehmen dem Arbeitnehmer bisher gewährt hat (z.B. Weihnachtsgeld, Bonus, Prämie, Zulagen), für die Zukunft beseitigt werden, z.B. wenn eine weitere Gewährung der Leistung aufgrund der wirtschaftlichen Lage für das Unternehmen finanziell nicht mehr tragbar ist.

Das BAG hat sich in den letzten Jahren vermehrt mit den Wirksamkeitsvoraussetzungen von Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalten auseinandergesetzt. Die vom BAG erarbeiteten Anforderungen an die Wirksamkeit solcher Vorbehalte müssen bei ihrer Vereinbarung unbedingt beachtet werden, da die Leistungen ansonsten vorbehaltlos vereinbart sind und der Arbeitnehmer einen in der Regel nicht einseitig vom Unternehmen abänderbaren Anspruch auf sie hat.

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt dient dazu, das Entstehen eines Rechtsanspruchs auf die gewährte Leistung für die Zukunft zu vermeiden. Ein Widerrufsvorbehalt hingegen dient dazu, einen bereits bestehenden Rechtsanspruch für die Zukunft einseitig beseitigen zu können. Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausgangspositionen und Zielrichtungen hat das BAG entschieden, dass kombinierte Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte, wie man sie oft in älteren Arbeitsverträgen findet (z.B. „Die Zahlung stellt eine freiwillige und jederzeit widerrufbare Leistung dar.“), widersprüchlich und somit unwirksam sind (vgl. BAG, Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07).

Das BAG unterscheidet zwischen Widerrufsvorbehalten bei Vergütungsbestandteilen, die im arbeitsvertraglichen Synallagma stehen und unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Tätigkeit sind (Kern des Arbeitsverhältnisses), und Widerrufsvorbehalten bei Nebenleistungen, die den Kern des Arbeitsverhältnisses nicht berühren (z.B. Treueprämie, Provision). Vergütungsbestandteile, die unmittelbare Gegenleistung für die erbrachte Tätigkeit sind, dürfen nur bis zu maximal 25-30 % der Gesamtvergütung unter Widerrufsvorbehalt gestellt werden und der Widerruf darf nicht zu einer Unterschreitung des Tariflohns führen. Bei Widerrufsvorbehalten, die Nebenleistungen betreffen, fordert das BAG keine Begrenzung auf 25-30 % der Gesamtvergütung. Alle Widerrufsvorbehalte unterliegen jedoch der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Die Widerrufsgründe müssen deshalb bereits in der Zusage der Leistung so konkret wie möglich genannt werden und die widerrufliche Leistung muss nach Art und Höhe eindeutig sein (vgl. BAG, Urteil vom 12.01.2005, Az. 5 AZR 364/04, Urteil vom 11.10.2006, Az. 5 AZR 721/05, und Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07).

Bei Freiwilligkeitsvorbehalten muss differenziert werden zwischen Freiwilligkeitsvorbehalten bei regelmäßig wiederkehrenden monatlichen Vergütungsbestandteilen, die im vertraglichen Synallagma stehen, und Freiwilligkeitsvorbehalten bei nicht laufend / monatlich gewährten Sonderzahlungen. Während erstere nach der Rechtsprechung des BAG immer eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen und somit unzulässig sind, sind letztere grundsätzlich zulässig. Sie unterliegen jedoch der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB und müssen daher insbesondere klar und verständlich sein. Dies ist z.B. nicht der Fall, wenn trotz des Freiwilligkeitsvorbehalts an anderer Stelle im Arbeitsvertrag der Eindruck entsteht, es bestehe ein Anspruch auf die Leistung (vgl. BAG, Urteil vom 25.04.2007, Az. 5 AZR 627/06, Urteil vom 24.10.2007, Az. 10 AZR 825/06, und Urteil vom 30.07.2008, Az. 10 AZR 606/07).

#### III. Fazit

Für Unternehmen gibt es vielfältige Möglichkeiten, die Personalkosten in zeitlicher Hinsicht flexibel auszugestalten und somit insbesondere in wirtschaftlich schlechten Zeiten zu reduzieren, sei es durch eine Anpassung der Arbeitskraft an den reduzierten oder schwankenden Bedarf oder durch einseitige Streichung von Vergütungsbestandteilen. Um keine Wettbewerbsnachteile gegenüber der Konkurrenz zu haben, sollte jedes Unternehmen unbedingt die für sich passenden Flexibilisierungsinstrumente ermitteln und in der Praxis anwenden. Hierbei ist eine vorausschauende Planung unerlässlich, da viele Flexibilisierungsinstrumente eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer erfordern, die bestenfalls gleich im Arbeitsvertrag geschlossen wird.

**Hinweis:** Für Rückfragen steht Ihnen der Autor selbstverständlich gerne zur Verfügung. Stand der Bearbeitung: März 2010. Beachten Sie bitte, dass der Beitrag nicht als individuelle Rechtsberatung zu verstehen ist, sondern nur der allgemeinen Information dient. Sein Inhalt ist ohne vorherige Beratung nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden.

#### Dr. Robert K. Strecker

Dr. Robert K. Strecker ist Rechtsanwalt im Münchner Büro der Kanzlei **Zirngibl Langwieser Rechtsanwälte Partnerschaft**.

mehr Informationen zum Autor ...



**mittelstandsdialog**  
Informationsportal – Finanzierung für den Mittelstand

[STARTSEITE](#) [FACTORING](#) [LEASING](#) [FÖRDERMITTEL](#) [MEZZANINE](#) [PRIVATE EQUITY](#)

**Autoren**

Sie möchten als Autor auf Mittelstandsdialog dabei sein und ebenfalls einen Fachbericht rund ums Thema Finanzierung für kleine und mittelständische Unternehmen veröffentlichen?

[autor@mittelstandsdialog.de](mailto:autor@mittelstandsdialog.de)

Rückruf-Service

Infounterlagen anfordern

Infotermin vereinbaren

**Expertenforum**



**Rechtsanwalt Dieter Merz: Mit Kurzarbeit durch die Krise**

Durch die bekannte Finanz- und Wirtschaftskrise sind nicht nur die Banken betroffen, sondern auch zahlreiche Betriebe ...

mehr ...

**Literatur zur Finanzierung**



Finanzieren mit Venture Capital und ...  
Michael Schefczyk  
neu EUR 59,95  
Kauf bei 

Information

**Dr. Robert K. Strecker**



Dr. Robert K. Strecker ist Rechtsanwalt im Münchner Büro der Kanzlei **Zirngibl Langwieser Rechtsanwälte Partnerschaft.**

[www.zl-legal.de](http://www.zl-legal.de)

Er ist zudem Gründungsmitglied und Vorstand von GEFAI Gesellschaft für Arbeitgeberinteressen e.V. ([www.gefai.de](http://www.gefai.de)) und Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der privaten Münchner Hochschule Campus M21.

Ferner veröffentlicht er regelmäßig arbeitsrechtliche Fachbeiträge.

Zirngibl Langwieser ist eine renommierte Wirtschaftskanzlei mit derzeit etwa 50 Anwälten und Büros in München, Berlin, Frankfurt/Main und Wien. Wir beraten seit über 30 Jahren vorwiegend große und mittelständische Unternehmen sowie Privatmandanten umfassend in unseren Kernbereichen Arbeitsrecht, Geistiges Eigentum, Wettbewerbs- und IT-Recht, Gesellschafts-, Bank- und Kapitalmarktrecht, Immobilien- und Baurecht sowie Vergaberecht.

Im Mittelpunkt unserer arbeitsrechtlichen Beratung steht die Konzeption individuell zugeschnittener Rahmenbedingungen ebenso wie die Begleitung bei Um- und Restrukturierungen oder Transaktionen auf nationaler und internationaler Ebene. Weitere Schwerpunkte unserer Tätigkeit bilden die Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen sowie die Vertretung unserer Mandanten im Rahmen außergerichtlicher und gerichtlicher Auseinandersetzungen mit Arbeitnehmern, Betriebsräten und Gewerkschaften. Ferner beraten wir Führungskräfte und Organmitglieder in deren dienstvertragsrechtlichen Belangen. Zu den Branchenschwerpunkten unserer arbeitsrechtlichen Beratung zählen insbesondere das Gesundheitswesen, Druck/Medien, Bau/Immobilien, Ver-/Entsorgung, Lebensmittelherstellung, Banken und Dienstleistung.

Als Mitglied von LawExchange International arbeiten wir sehr eng mit den anderen Mitgliedskanzleien zusammen und können so für unsere Mandanten jederzeit auf etwa 1.000 Rechtsanwälte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer in den Wirtschaftszentren Europas, Nord- und Südamerikas, Asiens sowie Australiens zurückgreifen.

**Fachbeiträge von Dr. Robert K. Strecker**

Unternehmensfinanzierung durch zeitliche Personalkostenflexibilisierung – ein arbeitsrechtlicher Überblick

**Kontakt zu Dr. Robert K. Strecker**

Ihr Name

Ihre E-Mail-Adresse

Ihre Nachricht

**Factoring**

Mit Factoring finanzieren Unternehmen ihren Umsatz und verwandeln Außenstände in Liquidität. Der Unternehmer verkauft dabei seine Forderungen an einen Factor und erhält den Kaufpreis sofort ausgezahlt. Zum klassischen Factoring gehören außerdem der Ausfallschutz und die Übernahme des Debitorenmanagements.

- Multimedia
- Fachbeiträge
- Autoren
- Autor werden
- Finanzvorlagen
- Finanzlexikon
- Downloads
- RSS-Feed