



Werkverträge und Leiharbeit – Was bringen die neuen gesetzlichen Regelungen?

- ➔ **Leiharbeit und Werkverträge werden häufig als Kostensenkungsinstrument und zur Auslagerung von Beschäftigungsrisiken genutzt. Dadurch geraten die Arbeitsbedingungen auch der Stammbeschäftigten unter Druck, werden Belegschaften gespalten und nimmt der Geltungsbereich von Tarifverträgen ab.**
- ➔ **„Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Leiharbeit auf ihre Kernfunktion hin zu orientieren und den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern.“**
- ➔ **Hieran sind die geplanten Gesetzesänderungen, die zum 1. April 2017 in Kraft treten sollen, zu messen**

➡ Schaffung eines neuen § 611 a BGB:

„Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“



§ 631 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag

(1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.



Exkurs: Arbeitsverhältnis oder Werkvertrag?

Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist nach der Rechtsprechung des BAG anhand einer *Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles* zu ermitteln.

Maßgeblich für die richtige Einordnung ist im Zweifel nicht die Vertragsbezeichnung, sondern die tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses.

**Von der Rechtsprechung herangezogene
Abgrenzungskriterien und Indizien (nicht abschließend):**

Arbeitsvertrag / Werkvertrag

- ➔ **Persönliche Abhängigkeit / Keine persönl. Abhängigkeit**
- ➔ **Ausschl. oder überwiegend für einen anderen tätig /
IdR. mehrere Auftraggeber**
- ➔ **Kein Auftreten am Markt / Auftreten am Markt, Möglichkeit
eigener Werbung**
- ➔ **Leistungserbringung in eigener Person / IdR.
Beschäftigung Dritter**



Arbeitsvertrag / Werkvertrag

- ➔ **Weisungsgebundenheit hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Arbeitsleistung / Freie Gestaltung der Tätigkeit einschl. Arbeitszeit, lediglich Anweisungen bzgl. Ausführung des Werks; Dispositionsfreiheit hinsichtlich Arbeitsablauf, Arbeitszeit und Annahme von Aufträgen**
- ➔ **Eingliederung in den Arbeits-/Produktionsprozess, Unter- bzw. Überordnung bzgl. anderer im Dienste des AG stehender Personen, Zusammenwirken mit anderen AN**



Arbeitsvertrag / Werkvertrag

- ➔ **Keine eigene Betriebsorganisation, stattdessen regelmäßige Nutzung der Betriebsmittel eines anderen / Eigene Unternehmensorganisation, eigene Betriebsmittel, eigene Betriebsräume, eigene Qualitätskontrolle**
- ➔ **Zeitabhängige Vergütung / Vergütungsanspruch nur bei Erfolg**
- ➔ **Privilegierte Arbeitnehmerhaftung, d.h. Beschränkung der Haftung des AN auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit iVm. Pflicht des AG zur Risikominimierung / Haftung für Erfolg und etwaige Schäden; Gewährleistungsansprüche des Auftraggebers / Bestellers bei Mängeln**

Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

➔ **Zuständigkeit des Betriebsrats (§ 75 Abs. 1 BetrVG)**

„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen...unterbleibt.“

➔ **Überblick über Status quo verschaffen**

Wo und in welchem Umfang werden LAN / Werkvertragsfirmen eingesetzt? Welche Tätigkeiten werden ausgeübt?

Welche Einsätze erscheinen aus rechtlichen und / oder politischen Gründen fragwürdig und bedürfen einer näheren Überprüfung? Einordnung per „Ampelsystem“



Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

➔ Zielsetzung?

- **Abschluss einer BV?**
- **Fortführung oder Anpassung einer bestehenden BV?**
- **Verhinderung von Leiharbeit? Reduzierung von Leiharbeit?**
- **Übernahme von LAN?**
- **Mehr Information und Mitsprache in Bezug auf Auftragsvergabe an Werkvertragsfirmen? Vereinbarung von Vergabekriterien?**
- **Einrichtung eines Ausschusses zur Fremdleistungsplanung?**
- **Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades**
- ...

BAG Beschluss vom 13.3.2013 – 7 ABR 69/11

Die Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG erstreckt sich in erheblichem Maße auch auf Leiharbeitnehmer. Beispielhaft verwiesen wird auf:

- ➔ Fragen der Ordnung des Betriebs (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)**
- ➔ Lage der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)**
- ➔ Einführung und Anwendung von Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)**
- ➔ Regelungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)**
- ➔ Grundsätze der Gruppenarbeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG)**

➔ Info- und Beratungsrechte nutzen (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

***„Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen und umfasst insbesondere den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben dieser Personen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen;... . Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung der in Satz 1 genannten Personen zugrunde liegen.
...“***



Handlungsmöglichkeiten des Entleiher-BR

- ➔ **Interessenwahrnehmung im Rahmen der Personalplanung (vgl. § 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG neu)**
- ➔ **Betreuung von Fremdfirmenbeschäftigten (Betriebs-/ Abteilungsversammlungen; Sprechstunden)
Ausdrückliches Teilnahmerecht von LAN über § 14 Abs. 2 Satz 2 AÜG; Teilnahmerecht sonstiger AN bei Eingliederung in den Betrieb oder sachlichem Grund**
- ➔ **Betriebsratswahlen nutzen (§ 7 BetrVG)**
- ➔ **Zustimmungsverweigerung gemäß § 99 Abs. 2 BetrVG prüfen**



Eckpunkte einer BV zu Fremdfirmeneinsatz

- **Wenn möglich Einsatz von LAN und Werkverträgen regeln**
- **Vorrang innerbetrieblicher Maßnahmen (z.B. Verlängerung/Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen, Übernahme von LAN und Azubis, Aufstockung von Teilzeitarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen...)**
- **Personalplanung/Fremdleistungsplanung**
Bestands- und Bedarfsanalyse; Festlegung von Aufgaben und Bereichen, für die der Einsatz betriebsfremder AN unerlässlich/unproblematisch ist, sowie Definition von Kernbereichen, in denen Fremdfirmeneinsatz ausscheidet.



Eckpunkte einer BV zu Fremdfirmeneinsatz

- **Vorlage der Überlassungsverträge/Werkverträge**
- **Qualifizierungsmaßnahmen; Konkretisierung von § 13b AÜG**
- **Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen durch Fremdfirma?
Einflussnahme auf Auswahl der Firmen („Weniger ist mehr“)**
- **Höchstüberlassungsdauer**
- **Quotenregelungen (x% LAN)? Rechtsfolge bei Nichteinhaltung?**
- **Regelung zur Übernahme von LAN**
- **Unverzügliche Information des LAN bei erfolgter Abmeldung**