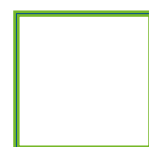
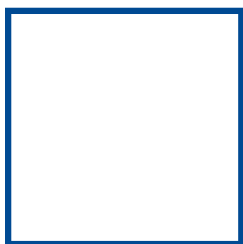


Gegenüberstellung Werkvertrag und Arbeitnehmer- überlassung



	Werkvertrag	Zeitarbeit
1. gesetzliche Grundlage	§§ 631 f BGB	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
2. Erlaubnis erforderlich?	 nein	 ja
3. Mitbestimmung im Einsatzunternehmen?	 nur Beratungs- und Unterrichtsrechte	 ja
4. Hat der Betriebsrat im Einsatzunternehmen ein Veto-Recht?	 nein	 ja
5. Tarifverträge?	 gesetzlicher Mindestlohn	 Tariflohn nach DGB
6. Begrenzung der Einsatzdauer?	 keine Begrenzung	 max. 18 Monate
7. Sub-sub-Konstellationen	 möglich	 verboten
8. Kontrolle	Zoll	Bundesagentur für Arbeit und Zoll

Erläuterungen

1. Was sind die gesetzlichen Grundlagen?

Der Werkvertrag ist im Bürgerlichen Gesetzbuch in den §§ 631 ff BGB geregelt. Bei den dortigen Vorschriften geht es allein um den Vertragsgegenstand des Werkes. Arbeitnehmerrechte werden dort nicht behandelt. Die Werkvertragsarbeitnehmer unterliegen dem allgemeinen Arbeitsrecht.

Die Arbeitnehmerüberlassung (im Folgenden: Zeitarbeit) ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geregelt. Dieses Gesetz enthält neben dem allgemeinen Arbeitsrecht spezifische Vorschriften zum Schutz der Arbeitnehmer, vor allem bezogen auf die Vergütung.

2. Ist zur Ausübung eine Erlaubnis erforderlich?

Zur Ausübung eines Werkvertrages ist in der Regel keine Erlaubnis erforderlich. In manchen Berufen ist zum Führen eines selbständigen Handwerksbetriebs ein Meistertitel erforderlich. Für Werkleistungen in Betrieben der Fleischwirtschaft ist kein Meistertitel für den Werkunternehmer erforderlich.

Zeitarbeit darf in Deutschland nur bei Vorliegen einer Erlaubnis betrieben werden (§ 1 AÜG). Die Erlaubnis kann versagt oder entzogen werden. Das gilt insbesondere dann, wenn die tarifliche oder gesetzliche Vergütung nicht gezahlt wird, gegen Lohnsteuer- oder Sozialversicherungsrecht verstoßen wird oder wenn Arbeitsschutzvorschriften nicht eingehalten werden (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG mit ausdrücklicher Benennung dieser Bereiche).

3. Welche betriebliche Mitbestimmung besteht?

Der Betriebsrat hat bei dem Einsatz von Werkverträgen nur Beratungs- und Unterrichtsrechte (§§ 80 Abs. 2, 92 Abs. 1 BetrVG). Ein Mitbestimmungsrecht darüber, ob die Arbeitskräfte im Rahmen eines Werkvertrages im Betrieb eingesetzt werden dürfen, besteht nicht.

Demgegenüber besteht im Falle der Zeitarbeit das Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG (§ 14 Abs. 3 AÜG). Der Einsatz kann also bei Vorliegen der Gründe gem. § 99 Abs. 2 BetrVG vom Betriebsrat verweigert werden. Darüber hinaus steht dem Betriebsrat bezogen auf die Zeitarbeitskräfte praktisch der gesamte Katalog des Betriebsverfassungsgesetzes zu. Dazu gehört insbesondere auch die Überwachung der Arbeitsschutzvorschriften gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Die Zeitarbeitskräfte haben auch das Recht, die Sprechstunden des Betriebsrats aufzusuchen.

Die Tarifverträge der Zeitarbeit, die zu fast 100% Anwendung finden, sehen vor, dass die Arbeitszeitregelungen des Einsatzbetriebes gelten. Insofern sind auch keine für die Zeitarbeitskräfte nachteiligen Arbeitszeitregelungen denkbar.

4. Wie ist die Vergütung geregelt?

Die Werkunternehmer sind bei Tätigkeit in Deutschland an den gesetzlichen Mindestlohn, sowie etwaige entsenderechtliche Vorgaben, gebunden. Sofern sie ansonsten an keine Tarifverträge gebunden sind, bestehen keine weiteren Anforderungen an die Vergütung. Die Vergütung kann dauerhaft unterhalb des Vergütungsniveaus des Einsatzbetriebes liegen.

Bei der Zeitarbeit finden auf fast 100% der Arbeitsverhältnisse einer der beiden großen Flächentarifverträge Anwendung, die wertgleich sind und von iGZ oder BAP mit den acht Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossen wurden. Darüber hinaus gelten für zwölf Branchen Tarifverträge über Branchenzuschläge, die eine Lohnangleichung an die Einsatzbranchen beinhalten. Dort, wo kein Branchenzuschlagstarifvertrag besteht, gilt ab dem 10. Monat Equal Pay. Darüber hinaus gilt seit 2012 fast durchgängig und nur aus technischen Gründen wie zurzeit unterbrochen wegen des Neuabschlusses des Tarifvertrages ein Branchenmindestlohn (Lohnuntergrenze, § 3a AÜG), der deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen wird (10,15 Euro West).

5. Ist die Einsatzzeit zeitlich begrenzt?

Bei Werkverträgen gibt es keine Begrenzung der Einsatzzeiten. Werkverträge können dauerhaft eingesetzt werden. Für die Zeitarbeit gilt eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten (§ 1 Abs. 1b AÜG).

6. Wer kontrolliert?

Bei Werkverträgen hat der Zoll nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz z.B. das Recht zur Prüfung, ob es sich tatsächlich um einen Werkvertrag handelt und nicht etwa um eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Die Beschäftigten haben bei Einsatz in der Fleischwirtschaft Ausweispapiere mitzuführen (§ 2a Abs. 1 Nr. 9 SchwarzArbG).

Die Zeitarbeitsunternehmen werden von der Bundesagentur für Arbeit und dem Zoll auf die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher Vorschriften kontrolliert. Dazu gehört insbesondere auch die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften wie die Gewährung von tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen. Hinzu kommt ein umfassender Bußgeldkatalog, der Bußgelder von bis zu 500.000 Euro vorsieht.

7. Sind Vertragsketten zulässig (Subunternehmerketten)?

Bei Werkverträgen gibt es hierzu keine gesetzlichen Vorschriften. Sofern dies also vertraglich nicht ausgeschlossen ist, kann die tatsächliche Vertragsdurchführung über längere Ketten an einen Subunternehmer delegiert werden.

Bei der Zeitarbeit ist es gesetzlich angeordnet, dass zwischen dem eingesetzten Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen ein Arbeitsvertrag bestehen muss (§ 1 Abs. 1 Satz 3 AÜG). Vertragsketten sind insofern nach nationalem Recht ausgeschlossen.