



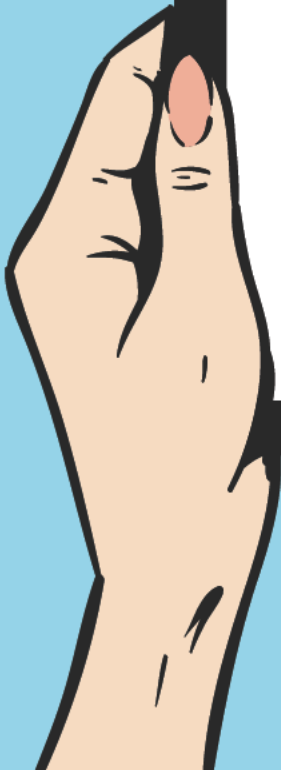
**FAIRE BEZAHLUNG
FÜR GUTE ARBEIT**



INFORMATIONEN ZU LEIHARBEIT UND WERKVERTRÄGEN

GESETZSPAKET
LEIHARBEIT UND
WERKVERTRÄGE:

Flexibilität für
Unternehmen.
Sicherheit für
Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer.



INHALT

Vorwort	2
Flexibilität für Unternehmen: die Mechanismen	6
Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: die Entwicklung der letzten Jahre	8
Kernpunkte des Gesetzespakets: Leiharbeit	10
1. Gute Löhne stärken	10
2. Unbegrenzte Leiharbeit verhindern	10
3. Mehr Flexibilität durch Sicherheit	12
4. Missbrauch von Leiharbeit verhindern	12
Kernpunkte des Gesetzespakets: Werkverträge	14
1. Schlupflöcher schließen	14
2. Transparenz ermöglichen	15
3. Mehr Rechtssicherheit	15
Service: FAQs Leiharbeit	18
Service: FAQs Werkverträge	29
Impressum	37

VORWORT



„Der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze dient der Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen. Damit schützen wir die Interessen der Beschäftigten, schaffen Rechtssicherheit und stärken die Sozialpartnerschaft.“

Mit der Neuregelung zu „Equal Pay“ erhalten Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nach neun Monaten für gleiche Arbeit grundsätzlich den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten. Eine Überlassungshöchstdauer von prinzipiell 18 Monaten wirkt der dauerhaften Ersetzung von Stammbeschäftigten durch Leiharbeitskräfte entgegen. Eine weitere Regelung verbietet den Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecherinnen und Streikbrecher. Der Werkvertragseinsatz wird durch die klare Definition der Informationsrechte von Betriebsräten transparenter. Scheinwerkverträge können zukünftig auch nicht mehr durch eine so genannte Vorratsverleih-erlaubnis nachträglich legitimiert werden. Mehr Rechtssicherheit für alle schafft die Präzisierung des Arbeitnehmerbegriffs unter Wiedergabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Damit können abhängige Beschäftigung und Selbstständigkeit klarer voneinander abgegrenzt werden. Die neuen gesetzlichen Regelungen verhindern somit die Umgehung des Arbeits- und Sozialrechts durch missbräuchliche Leiharbeit und Werkverträge. Wir schaffen ausbalancierte und wirkungsvolle Regeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die wirtschaftliche Freiheit erhalten und prekäre Beschäftigung zurückdrängen. Darüber hinaus können aufgrund von Tarifverträgen flexible Lösungen vereinbart werden. Damit stärken wir die Tariflandschaft und die Sozialpartnerschaft. In dieser Publikation stellen wir Ihnen diese neuen Regelungen näher vor.

A handwritten signature in blue ink, reading "Andrea Nahles". The signature is fluid and cursive, with the first name "Andrea" and the last name "Nahles" clearly distinguishable.

Andrea Nahles, MdB

Bundesministerin für Arbeit und Soziales

A yellow, jagged-edged speech bubble with a black outline, centered on a light blue background. The text inside is written in a bold, black, sans-serif font.

**GEMEINSAM STARK
MIT TARIFVERTRAG**

FLEXIBILITÄT FÜR UNTERNEHMEN: DIE MECHANISMEN

Unsere Arbeitswelt wandelt sich durch Digitalisierung, neue Arbeitsformen und sich ändernde Bedürfnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, z. B. nach flexibleren Arbeitszeiten. Aber auch schon zuvor gab es in Deutschland neben den klassischen Arbeitsverhältnissen verschiedene Möglichkeiten des flexiblen Personaleinsatzes für Unternehmen:

- Arbeitnehmerüberlassung: Die so genannte Leih- oder Zeitarbeit ist darauf ausgerichtet, fehlendes eigenes Personal temporär, also für einen begrenzten Zeitraum, zu ersetzen oder zu ergänzen. Dies kann für Auftragsspitzen genauso gelten wie für Erkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Befristete Arbeitsverhältnisse: Mit einem so genannten Sachgrund können Personen über längere, aber zeitlich begrenzte Dauer angestellt werden. Darunter können Vertretungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit genauso fallen wie länger andauernde Projekte. Bis höchstens zwei Jahre sind bei Neueinstellungen auch sachgrundlose Befristungen möglich.

Neben den klassischen Instrumenten des flexiblen Arbeitseinsatzes in Unternehmen wurden in den vergangenen Jahren unternehmensinterne Aufgaben ausgelagert („Outsourcing“).

- Werkverträge: Über Werk- und Dienstleistungsverträge können sich Unternehmen die Erbringung von Arbeiten oder Dienstleistungen einkaufen, die sie selbst nicht durchführen. Das gilt insbesondere für spezialisierte Arbeitsaufträge oder auch Bereiche, die nicht zum Kerngeschäft eines Unternehmens gehören.

Unternehmen können dementsprechend verschiedene Mechanismen nutzen, die alle einen eigenen Zweck erfüllen. Für den jeweils spezifischen Anwendungsbereich ist es wichtig, diese Flexibilität für Unternehmen zu erhalten. Dies wird mit dem Gesetzespaket gesichert.

SICHERHEIT FÜR ARBEITNEHMERIN- NEN UND ARBEITNEHMER: DIE ENTWICKLUNG DER LETZTEN JAHRE

Allerdings bedeutet Flexibilität oft auch mehr Unsicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So profitieren z. B. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nicht von den Tarifverträgen der Stammbeschäftigten sowie den in der Regel darin enthaltenen höheren Löhnen und weiteren Vergünstigungen. Deshalb zielt der vorgelegte Gesetzentwurf darauf ab, Flexibilität zu erhalten, wenn sie möglich und sinnvoll ist, und gleichzeitig die Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken, wenn dies nötig ist. Denn Leiharbeit und Werkvertragskonstruktionen sind in den letzten Jahren auch zur Umgehung tarifvertraglicher Standards und zu Lasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt worden. Insbesondere wurden der „Equal Pay“-Grundsatz („Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) und der Grundsatz, dass Leiharbeit nicht auf Dauer angelegt ist, umgangen. Deshalb ist eine Reform der Leiharbeit zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unerlässlich.

Gleichzeitig reagiert der Gesetzesentwurf auf einen zweiten Trend, mit dem manche Arbeitgeber selbst die Regelungen der Leiharbeit umgehen: der Verlagerung von Arbeitsprozessen in so genannte Werkvertragskonstruktionen. Dabei wird nicht mehr die einzelne Arbeitskraft entliehen, sondern die Arbeit oder Dienstleistung als fertiges Produkt eingekauft. Teilweise werden vermeintliche Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -nehmer dabei vollständig in den Betriebsablauf einbezogen und tatsächlich als Leiharbeitnehmende eingesetzt (so genannte verdeckte Leiharbeit bzw. Scheinwerkverträge). Betriebsräte haben oft keinen Überblick über eingesetzte Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -nehmer, die auf dem Firmengelände tätig sind. Diese Informationen benötigen sie aber, um verdeckte Leiharbeit aufdecken zu können. Der Einkauf dieser Leistungen wird unter Sach- statt Personalkosten verbucht und damit der Mitbestimmung entzogen. Gerade auf diese Probleme, die oft nichts mit dem eigentlichen Zweck von Werkverträgen gemein haben, reagiert der Gesetzesentwurf.

KERNPUNKTE DES GESETZSPAKETS:

LEIHARBEIT

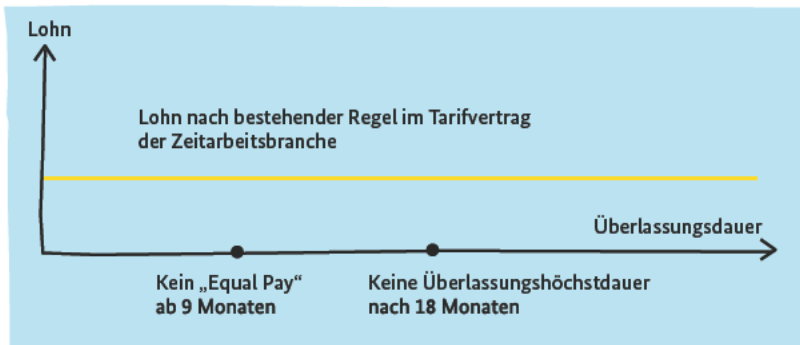
1. **Gute Löhne stärken** durch die wirksame Umsetzung des „Equal Pay“-Grundsatzes („Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“) nach neun Monaten.

Das Ziel von guter Arbeit soll auch für Leiharbeiterinnen und -nehmer gelten. Wenn Leiharbeitskräfte als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer zweiter Klasse Stammarbeitnehmer ersetzen, da sie billiger sind, dann ist das nicht das Ziel der Arbeitnehmerüberlassung. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter fallen nicht unter die Tarifverträge der Entleiherbranche und haben noch mehr Nachteile: Betriebliche Krankenversicherungen, Gewinnbeteiligungen oder Essenzuschüsse für die Kantine bleiben ihnen oftmals vorenthalten.

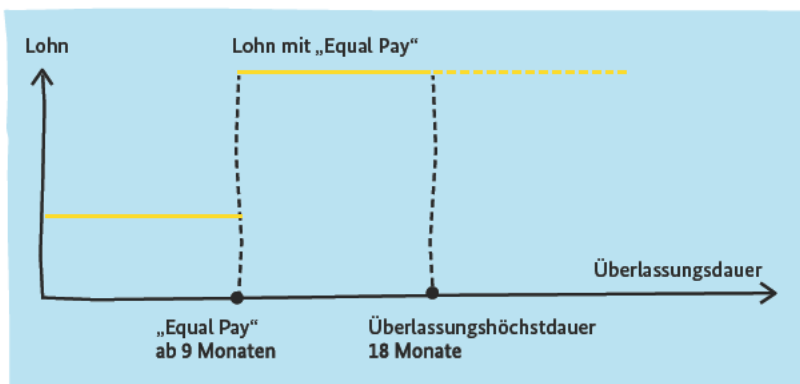
2. **Unbegrenzte Leiharbeit verhindern** mit der Einführung einer Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten.

Leiharbeitsverhältnisse und Einsatzzeiten sind häufig von kurzer Dauer. Von den im ersten Halbjahr 2015 beendeten Arbeitsverhältnissen von Leihararbeitnehmenden dauerten nur 15 % länger als 18 Monate (Statistik der BA, Januar 2016). Die Mehrheit der Einsätze von Leiharbeitskräften ist daher nicht betroffen. Die Regelung zielt auf Konstruktionen, bei denen Leiharbeiterinnen und -nehmer langfristig im selben Betrieb arbeiten und Leiharbeit Normalarbeitsverhältnisse verdrängt.

Bisher: Lohn in Branchen ohne Zuschlagstarifvertrag



Gesetzesentwurf: „Equal Pay“-Regelung nach neun Monaten



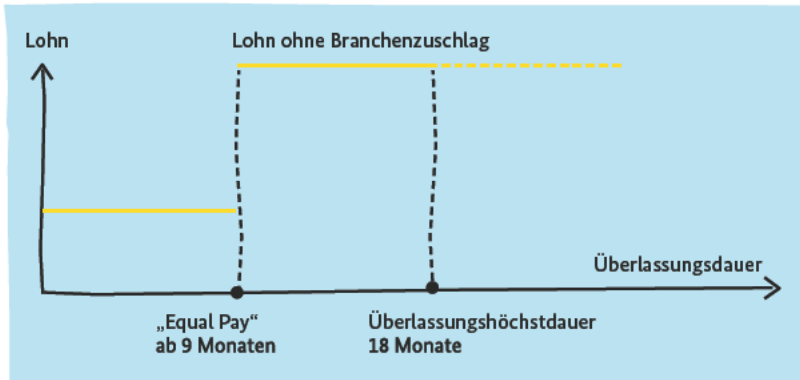
3. Mehr Flexibilität durch Sicherheit: Die Sozialpartner können sich auf eine längere Überlassungshöchstdauer einigen. Aber nur, wenn im Gegenzug mehr Sicherheit für die Beschäftigten vereinbart wird, z. B. durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche. Ein längeres Abweichen von „Equal Pay“ ist nur erlaubt, wenn Branchenzuschlagstarifverträge der Zeitarbeitsbranche gelten, die Schutz und Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer garantieren. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter müssen bereits nach einer Einarbeitungszeit von höchstens sechs Wochen stufenweise an ein Arbeitsentgelt herangeführt werden. Das ist von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festzulegen. Dieses gleichwertige Arbeitsentgelt muss nach spätestens 15 Monaten Einsatzdauer erreicht werden.

Sicherheit und Flexibilität sind zwei Seiten einer Medaille, das Gesetz ermöglicht eine gute Balance. Wenn von „Equal Pay“ oder der Überlassungshöchstdauer abgewichen werden soll, dann ermöglicht der Gesetzgeber dies nur unter der Bedingung, dass auch mehr Sicherheit durch Tarifverträge gegeben ist und sozialpartnerschaftlich vereinbart wird. Davon profitieren beide Seiten.

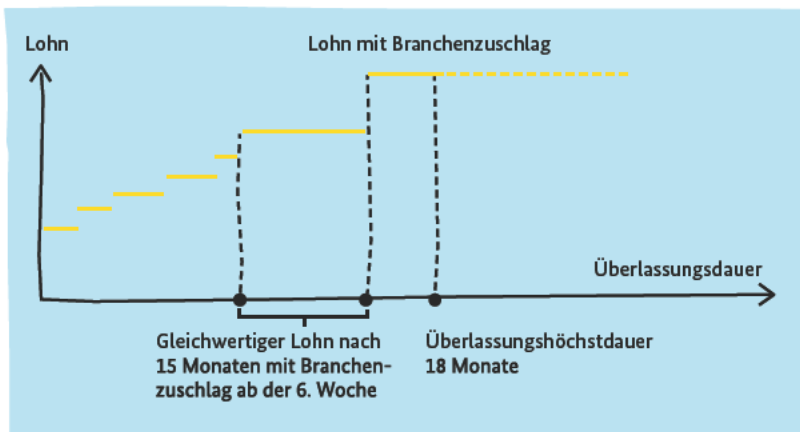
4. Missbrauch von Leiharbeit verhindern mit dem Verbot des Einsatzes von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern als Streikbrecher.

Wenn Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von Unternehmen gezielt eingesetzt werden, um unmittelbar oder mittelbar Tätigkeiten des streikenden Stammpersonals für die Dauer eines Streiks zu übernehmen, dann hat dies nichts mit dem eigentlichen Zweck der Arbeitnehmerüberlassung zu tun. Es untergräbt das durch das Grundgesetz garantierte Streikrecht und gefährdet den Betriebsfrieden.

Lohn während des Einsatzes einer Leiharbeiterin/eines Leiharbeitnehmers ohne Branchenzuschlag



Lohn während des Einsatzes einer Leiharbeiterin/eines Leiharbeitnehmers mit Branchenzuschlag



KERNPUNKTE DES GESETZSPAKETS: WERKVERTRÄGE

1. **Schlupflöcher schließen** mit der Abschaffung der so genannten Vorratsverleiherlaubnis. Hiermit konnten Arbeitgeber bislang Scheinwerkverträge nachträglich als Leiharbeit legalisieren und die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Sanktionen für die so genannte illegale Arbeitnehmerüberlassung verhindern. Zukünftig muss Leiharbeit von vornherein als solche bezeichnet werden. Wer das nicht tut, kann sich später nicht mehr auf seine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung berufen.

Dieses „Schlupfloch“ ermöglichte es einem Unternehmen, die Trennung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit zu verdecken. Führten die Arbeitnehmenden eines vermeintlichen Werkvertragsunternehmens Arbeiten bspw. auf dem Werksgelände eines Automobilherstellers durch, die tatsächlich in einer Arbeitnehmerüberlassung erbracht wurden (bspw. auf Grund direkter Weisungen durch den Automobilhersteller an die vermeintlichen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -nehmer), dann konnten die betroffenen Unternehmen dies auch noch im Nachhinein als Leiharbeit deklarieren. Dazu mussten sie lediglich eine Verleiherlaubnis „auf Vorrat“ halten.

2. Transparenz ermöglichen durch die Stärkung und gesetzliche Definition der Informationsrechte des Betriebsrates über die Anzahl und die vertragliche Ausgestaltung der eingesetzten Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer im eigenen Betrieb.

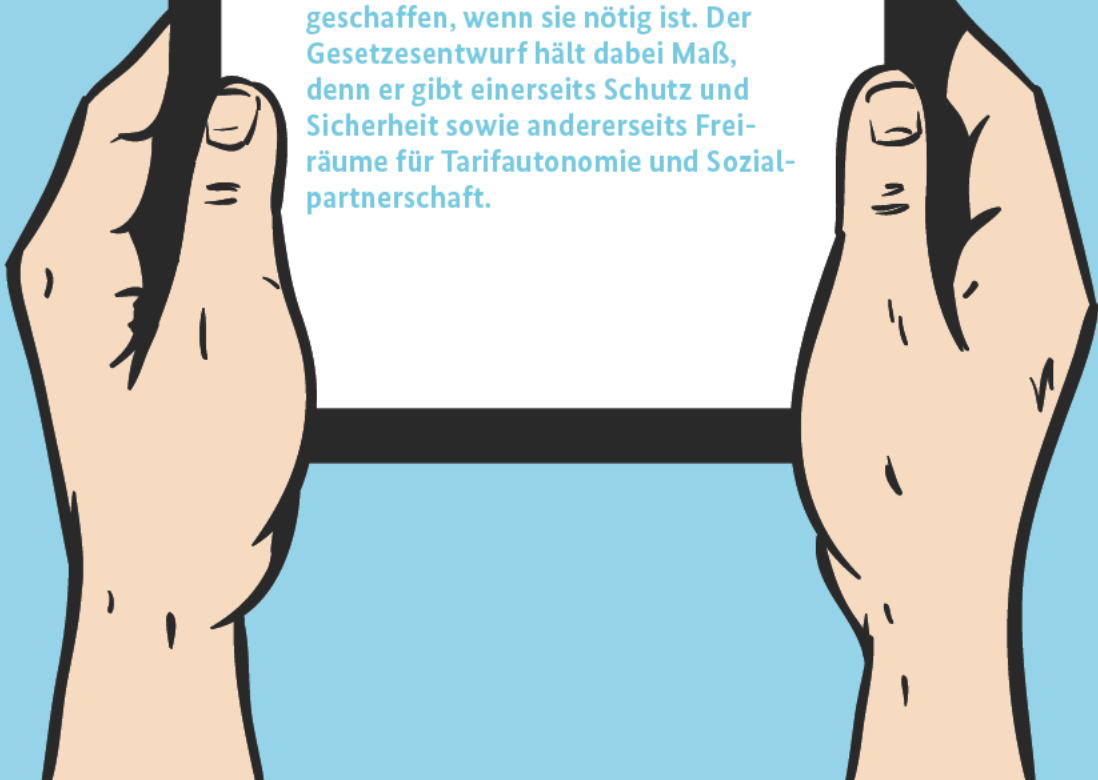
Die betriebliche Mitbestimmung lebt von der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebspartner. Da Werkverträge und die auf dieser Basis tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Einsatzunternehmen oft nur als „Sachkosten“ bilanziert werden, konnte auf betrieblicher Ebene das Ausmaß der Nutzung von Werkverträgen bisher nicht erkannt werden. Der Gesetzentwurf macht deutlich, dass Betriebsräte das Recht haben zu wissen, was in ihrem Betrieb passiert.

3. Mehr Rechtssicherheit bei der Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit. Unter Wiedergabe der höchstrichterlichen Rechtsprechung wird nun gesetzlich definiert, wer Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist.

Die grundlegenden Voraussetzungen der Arbeitnehmereigenschaft und damit des Arbeitsvertrages waren bislang – anders als bei vielen anderen Vertragstypen – nicht gesetzlich geregelt. Das Gesetz regelt nun, was schon richterliche Praxis ist, um so mehr Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

„GEMEINSAM STARK...“:
MEHR FLEXIBILITÄT
GIBT'S NUR FÜR MEHR
SICHERHEIT

Die Instrumente zur Flexibilisierung werden neu ausgerichtet auf ihre Kernfunktion. Flexibilität für Unternehmen bleibt erhalten, wenn sie sinnvoll ist. Mehr Absicherung wird geschaffen, wenn sie nötig ist. Der Gesetzesentwurf hält dabei Maß, denn er gibt einerseits Schutz und Sicherheit sowie andererseits Freiräume für Tarifautonomie und Sozialpartnerschaft.





SERVICE

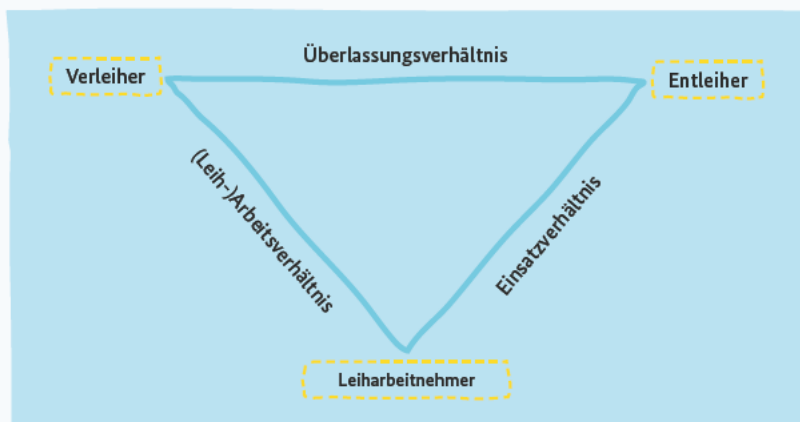
FAQs LEIHARBEIT

1. Was ist Arbeitnehmerüberlassung?

Bei der Arbeitnehmerüberlassung werden Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter von ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen. Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sind während der Überlassung in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und führen ihre Arbeiten nach dessen Weisungen aus.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist eine etablierte Personaldienstleistung und stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Sie bietet den Unternehmen Möglichkeiten zur Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Der Arbeitnehmerüberlassung kommt eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu. Diese zeigt sich unter anderem darin, dass neue Leiharbeitsverhältnisse überwiegend mit Personen begründet werden, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausübten. Arbeitnehmerüberlassung bietet insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte die Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Zur Veranschaulichung



2. Warum gibt es überhaupt Arbeitnehmerüberlassung?

Das Bundesverfassungsgericht hat bereits im Jahr 1967 entschieden, dass ein bis dahin bestehendes Verbot der Arbeitnehmerüberlassung mit dem Grundrecht der freien Berufswahl unvereinbar ist. Infolgedessen wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geschaffen, um die Arbeitnehmerüberlassung sozialverträglich auszugestalten und ihr einen Ordnungsrahmen zu geben. Kern dieses Ordnungsrahmens ist, dass Arbeitnehmerüberlassung nur mit einer behördlichen Verleiherlaubnis der Arbeitsverwaltung betrieben werden darf. Heutzutage ist die Arbeitnehmerüberlassung eine etablierte Personaldienstleistung und stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar.

3. In welchem Gesetz wird die Arbeitnehmerüberlassung geregelt?

Die Arbeitnehmerüberlassung wird insbesondere im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Das AÜG enthält sowohl die Regelungen zur erforderlichen Verleiherlaubnis der Arbeitsverwaltung als auch spezifische Regelungen über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern. Daneben gelten für das Leiharbeitsverhältnis auch die allgemeinen Regelungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts.

4. Was ist der Unterschied zwischen Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung?

Es besteht kein rechtlicher Unterschied zwischen Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung. Gleiches gilt für die Bezeichnungen „Leiharbeiter“ und „Zeitarbeiter“ sowie „Verleiher“ und „Zeitarbeitsunternehmen“. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gebraucht die Begriffe „Arbeitnehmerüberlassung“, „Leiharbeiter“ und „Verleiher“. Dementsprechend werden auch im Folgenden diese Begrifflichkeiten verwendet.

5. Warum sind zusätzliche gesetzliche Regelungen notwendig?

Arbeitnehmerüberlassung ist infolge von Konjunkturanfälligkeit und wechselnden Einsätzen vielfach mit Unsicherheiten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden. Zudem sind bei der Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung teilweise Rechtsunsicherheiten und Missbrauch offenkundig geworden, etwa überlange Einsätze einer Leiharbeiterin und eines Leiharbeiters zu deutlich ungünstigeren Bedingungen als für

vergleichbare Stammbeschäftigte. Dies betrifft vor allem Einsätze in Branchen und Unternehmen, bei denen bislang keine besonderen tarifvertraglichen Regelungen zum Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern bestehen.

Daher ist es notwendig, die Arbeitnehmerüberlassung an ihrer Kernfunktion zu orientieren, Missbrauch zu vermeiden und die Stellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zu verbessern. Es bedarf gesetzlicher Leitplanken, mehr Transparenz sowie einer Stärkung von Sozialpartnerschaft und Tariflandschaft, um die legale und verantwortungsvolle Nutzung dieses flexiblen Instrumentes des Personaleinsatzes auch weiterhin zu gewährleisten.

6. Welche Rolle haben die Tarifpartner?

Die Neuregelungen lassen den Tarifpartnern ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und setzen hierfür lediglich einen gesetzlichen Rahmen. Die Neuregelungen zur Überlassungshöchstdauer und zu „Equal Pay“ sehen jeweils vor, dass von ihnen tarifvertraglich abgewichen werden kann. Es gilt: Wer mehr Flexibilität will, der muss Sicherheit leisten und sozialpartnerschaftlich vereinbaren. Dieser Ansatz stärkt die Sozialpartnerschaft und die Tariflandschaft.

7. Ab wann gelten die Neuregelungen?

Die gesetzlichen Neuregelungen sollen zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Somit besteht für alle Betroffenen ausreichend Zeit, sich auf die veränderte Rechtslage einzustellen.

Zur Überlassungshöchstdauer und zur Neuregelung von „Equal Pay“ nach neun Monaten ist zudem eine Übergangsregelung vorgesehen, wonach Überlassungszeiten vor dem 1. Januar 2017 nicht berücksichtigt werden. Dies stellt sicher, dass laufende Einsätze von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern nicht unmittelbar mit Inkrafttreten des Gesetzes wegen Erreichen der Höchstgrenze beendet werden müssen. Zudem erhalten die Sozialpartner hierdurch ausreichend Zeit, um passgenaue Regelungen für den Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern zu vereinbaren.

8. Wer prüft, ob die Neuregelungen eingehalten werden?

Die Bundesagentur für Arbeit führt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) durch. Zu dieser Aufgabe gehört neben der Durchführung des Erlaubnisverfahrens auch die Überprüfung der Erlaubnisinhaber, inklusive der Verfolgung und Ahndung von Verstößen gegen die Vorgaben des AÜG. Zu diesen Vorgaben zählen auch die Neuregelungen zur Überlassungshöchstdauer, zu „Equal Pay“, zum Verbot des Streikbrechereinsatzes und zur Information des Leiharbeitnehmers über seinen Einsatz als Leiharbeiterin und Leiharbeiter.

Die Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) ist bereits heute für die Verfolgung und Ahndung von illegaler Arbeitnehmerüberlassung ohne Verleiherlaubnis zuständig. Daneben wird auch die Einhaltung der allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenze für die Arbeitnehmerüberlassung wie die sonstigen allgemeinverbindlichen (Branchen-)Mindestlöhne weiterhin von der Zollverwaltung kontrolliert.

Die Bundesagentur für Arbeit und die Zollverwaltung kooperieren bereits heute eng miteinander auf Grundlage einer Zusammenarbeitsvereinbarung. Die Behörden unterrichten sich gegenseitig über Verdachtsfälle und führen gemeinsame Prüfungen durch.

9. Was droht wem bei Verstoß?

Verstöße gegen die Neuregelungen zu „Equal Pay“ können als Ordnungswidrigkeit für Ver- und Entleiher mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 Euro, zum unzulässigen Kettenverleih und zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im Überlassungsvertrag mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Ebenso droht dem Entleiher ein Bußgeld bei Verstößen gegen das Verbot, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter als Streikbrecher einzusetzen, und dem Verleiher bei Verstößen gegen die Neuregelung zur Überlassungshöchstdauer sowie die Verpflichtung, die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter über den Einsatz als Leiharbeiter zu informieren.

Zudem kann einem Verleiher die Verleiherlaubnis entzogen werden, wenn seine Verstöße derart schwerwiegend sind, dass seine Zuverlässigkeit insgesamt nicht mehr gegeben ist.

Bei einem Überschreiten der Überlassungshöchstdauer ist weiter vorgesehen, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird. Dies entspricht der Zielrichtung des Vorhabens, die Arbeitnehmerüberlassung an ihrer Kernfunktion zu orientieren und die Beschäftigung in der Stammbesellschaft zu stärken. Zusätzlich erhalten die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ein Wahlrecht. Sie können der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher widersprechen und am Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher festhalten.

Bei einer nicht offengelegten Arbeitnehmerüberlassung ist ebenfalls vorgesehen, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird. Damit gelten für die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung die gleichen Rechtsfolgen wie bereits heute für die illegale Arbeitnehmerüberlassung.

10. Wie hoch sind die Bürokratiekosten der Neuregelungen?

Mit den Neuregelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz werden den Unternehmen im Saldo keine zusätzlichen Bürokratiekosten durch Informationspflichten aufgebürdet. Zwar werden zwei Informationspflichten neu geschaffen, aber es fällt auch eine Informationspflicht ersatzlos weg. Durch den Wegfall der Statistikpflicht wird sogar in erheblichem Umfang Bürokratie abgebaut, sodass die Wirtschaft im Saldo entlastet wird.

11. Was ändert sich?

Mit den Neuregelungen orientiert sich die Arbeitnehmerüberlassung an ihrer Kernfunktion, Missbrauch wird beendet und die Stellung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verbessert. Gesetzliche Leitplanken werden gesetzt und es wird für mehr Transparenz und Rechtssicherheit gesorgt. Sozialpartnerschaft und Tariflandschaft werden gestärkt. Damit wird Arbeitnehmerüberlassung auf ihre ursprüngliche Kernfunktion als flexibles Instrument des Personaleinsatzes zurückgeführt.

Im Einzelnen sind folgende Neuregelungen vorgesehen:

- Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten mit Möglichkeiten zur Abweichung durch einen Tarifvertrag der Einsatzbranche oder aufgrund eines solchen Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung.
- gesetzliche Regelung zu „Equal Pay“ nach spätestens 9 Monaten mit Abweichungsoption für (Branchen-)Zuschlagstarifverträge, die sozialen Standards genügen müssen und damit ausreichend Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten; Verbot des Einsatzes von Leiharbeitskräften als Streikbrecher.
- Berücksichtigung der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter bei Schwellenwerten in der Betriebsverfassung und Unternehmensmitbestimmung.
- Verpflichtungen zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im Überlassungsvertrag und gegenüber dem Leiharbeiter.
- Klarstellung des Verbotes des Kettenverleihs.
- Wegfall der statistischen Meldepflichten für Verleiher.

12. Welche Personengruppen sind von den Neuregelungen betroffen?

Die Neuregelungen betreffen alle in Deutschland tätigen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter sowie deren Ver- und Entleiher. Sie gelten auch für im Ausland ansässige Verleiher, deren Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in Deutschland arbeiten.

13. Wer profitiert von den Neuregelungen?

Die Neuregelungen stärken die Stellung von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern. Die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und die Orientierung der Arbeitnehmerüberlassung an ihren Kernfunktionen kommen auch den Stammebelegschaften der Einsatzbetriebe zu Gute, denn sie werden vom Druck auf ihre Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen entlastet.

Die Maßnahmen gegen Missbrauch und zur Erhöhung von Transparenz und Rechtssicherheit verhindern unlauteren Wettbewerb über rechtswidrige und verdeckte Vertragskonstruktionen. Hiervon profitieren Ver- und Entleiher, die Arbeitnehmerüberlassung legal und verantwortungsvoll einsetzen.

14. Was ist „Equal Pay“ und was wird hierzu neu geregelt?

„Equal Pay“ bedeutet, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers gewährt wird. Die Leiharbeiterin/der Leiharbeiter erhält somit ein Arbeitsentgelt, das er erhalten hätte, wenn er für die gleiche Tätigkeit beim Entleiher eingestellt worden wäre.

Zum Arbeitsentgelt zählt jede Vergütung, die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses gewährt wird bzw. aufgrund gesetzlicher Entgeltfortzahlungstatbestände gewährt werden muss, insbesondere Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung, Sonderzahlungen, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen. Ebenso gehören zum Arbeitsentgelt auch Sachbezüge, die der Entleiher seinen Stammarbeiterinnen und Stammarbeitnehmern gewährt. Maßgebend sind sämtliche auf den Lohnabrechnungen vergleichbarer Stammarbeiterinnen und Stammarbeiter des Entleihers ausgewiesenen Bruttovergütungsbestandteile.

Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter werden künftig auch bei tarifvertraglichen Abweichungen spätestens nach einer Einsatzdauer von neun Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammbeschäftigten gesetzlich gleichgestellt („Equal Pay“). Längere Abweichungen sind künftig nur noch mit (Branchen-)Zuschlagstarifverträgen möglich. Für diese sieht der Gesetzesentwurf Standards zur sozialen Absicherung vor. Die stufenweisen Zuschläge müssen bereits nach sechs Wochen einsetzen und nach spätestens 15 Monaten ein Arbeitsentgelt erreichen, das von den Tarifvertragsparteien der Zeitarbeitsbranche als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist. Das stärkt die Bedeutung tarifvertraglicher Vereinbarungen als wesentliches Element einer verlässlichen Sozialpartnerschaft.

15. Was ist die Überlassungshöchstdauer?

Die Überlassungshöchstdauer legt fest, wie lange der einzelne Einsatz einer bestimmten Leiharbeiterin/eines bestimmten Leiharbeiters bei einem Entleiher zulässig ist. Hiermit wird der auch europarechtlich vorgesehene vorübergehende Charakter der Arbeitnehmerüberlassung sichergestellt.

Es ist eine gesetzliche Überlassungshöchstdauer von grundsätzlich 18 Monaten vorgesehen. Zur Ermöglichung maßgeschneiderter Lösungen in den verschiedenen Einsatzbranchen können abweichende Regelungen in Tarifverträgen der Einsatzbranche getroffen werden. Die Sozialpartner können somit die Verlängerung zulässiger Einsatzzeiten näher ausgestalten, indem sie beispielsweise nach bestimmten Einsatzzwecken und -gebieten differenzieren, die Verlängerung mit Prüfungen und Angeboten zur Übernahme in die Stammbesellschaft oder mit Höchstquoten von Leiharbeitskräften verknüpfen. Sie können auch Öffnungsklauseln vorsehen, die abweichende Regelungen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zulassen.

Auch nicht tarifgebundene Entleiher erhalten die Möglichkeit, im Rahmen der in ihrer Branche geltenden tariflichen Vorgaben die Überlassungshöchstdauer zu verlängern. Sie können dazu entweder einen Tarifvertrag mit einer festgelegten Überlassungshöchstdauer 1 : 1 mittels Betriebsvereinbarung nachzeichnen oder eine Öffnungsklausel im Tarifvertrag für Betriebsvereinbarungen nutzen. Legt der Tarifvertrag für eine betriebliche Öffnungsklausel selbst keine konkrete Überlassungshöchstdauer fest, können tarifungebundene Entleiher bei Nutzung der Öffnungsklausel nur eine Überlassungshöchstdauer von maximal 24 Monaten vereinbaren. Legt der Tarifvertrag eine konkrete Überlassungshöchstdauer für die Öffnungsklausel fest (z. B. 48 Monate), können auch tarifungebundene Entleiher die Öffnungsklausel bis zu diesem Umfang nutzen, wenn sie eine Betriebsvereinbarung abschließen. Mehr Flexibilität gibt es also nur, wenn Schutz und Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialpartnerschaftlich vereinbart werden. Unterliegt der Entleiherbetrieb den Geltungsbereichen mehrerer Tarifverträge, so hat der nicht tarifgebundene Entleiher auf den für seine Branche repräsentativen Tarifvertrag abzustellen.

Bei der Feststellung der Repräsentativität ist vorrangig abzustellen auf die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen und die Zahl der tarifgebundenen Arbeitnehmer.

Zur Vermeidung von Missbrauch und Umgehungen haben ein Verleiherwechsel und kurzfristige Unterbrechungen keinen Einfluss auf die Berechnung der Überlassungshöchstdauer. Unterbrechungen zwischen zwei Überlassungen an denselben Entleiher werden nicht berücksichtigt, wenn die Unterbrechungen drei Monate nicht übersteigen. In diesem Fall werden die vorangehenden Überlassungen bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer mitgezählt.

16. Wie prüfe ich, ob mein Vertrag den neuen Regelungen entspricht?

Bereits heute sind Verleiher verpflichtet, der Leiharbeiterin und dem Leiharbeiter bei Vertragsschluss ein Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit mit dem wesentlichen Inhalt des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes auszuhändigen. Diese Vorgabe wird um die Verpflichtung ergänzt, den Leihararbeitenden vor jedem Einsatz darüber zu informieren, dass er als Leiharbeiter tätig wird. Für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wird hiermit in Zweifelsfällen transparent, ob sie beim jeweiligen Einsatz oder im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages tätig werden sollen.

17. Was muss ich als Arbeitgeber beachten?

Der Verleiher muss als Arbeitgeber der Leiharbeiterin/des Leihararbeiters die allgemeinen Regelungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts sowie die spezifischen Vorgaben des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes inklusive der Neuregelungen beachten.

18. Wo kann ich einen Verstoß melden?

Etwaige Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz können bei der Bundesagentur für Arbeit als Erlaubnis- und Kontrollbehörde gemeldet werden.

Zudem kann sich eine Leiharbeiterin/ein Leiharbeiter bei Rechtsverstößen, Missständen und Benachteiligungen zunächst bei den zuständigen Stellen im Verleih- und Entleihbetrieb beschweren. In Betrieben mit Betriebsrat kann er hierbei ein Mitglied des Betriebsrates zu seiner Unterstützung und als Vermittler hinzuziehen.

19. Werden Leiharbeiter vor Einsätzen in bestreikten Betrieben geschützt?

Nach derzeit geltender Rechtslage sind Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Durch die Neufassung wird die Position von Leiharbeiterinnen und Leihararbeitern weiter gestärkt. Der Entleiher darf Leiharbeiter zukünftig – unabhängig von einer etwaigen Einwilligung des Leihararbeiters – nicht als Streikbrecher tätig werden lassen. Der Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitern in von Arbeitskampf betroffenen Betrieben ist künftig nur möglich, wenn sichergestellt ist, dass weder unmittelbar noch mittelbar Tätigkeiten von Streikenden übernommen werden. Damit werden zukünftig Leiharbeiterinnen und -arbeiter besser bei Streiks geschützt.



FAQs WERKVERTRÄGE



1. Was sind Werkverträge?

Was ein Werkvertrag ist und welche Rechte und Pflichten bestehen, ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Gemäß § 631 Abs. 1 BGB ist Gegenstand des Werkvertrags die Herstellung eines Werkes. Geschuldet ist damit ein bestimmter Erfolg (z. B. die erfolgreiche Reparatur einer Sache oder ein durchgeführter Transport). Bei Dienst- und Arbeitsverträgen wird dagegen die Tätigkeit als solche geschuldet. Die Erfüllung eines Werkvertrages stellt eine selbstständige Tätigkeit dar. Der Werkunternehmer organisiert eigenverantwortlich die für die Erreichung des geschuldeten Erfolgs notwendigen Handlungen und Personaleinsätze.

2. Warum gibt es überhaupt Werkverträge?

Werkverträge sind unverzichtbare Bestandteile einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Über Werkverträge können Unternehmen beispielsweise Aufträge vergeben, für die das notwendige Know-how im Betrieb fehlt: So können Unternehmen z. B. anstehende Malerarbeiten auf dem Betriebsgelände oder auch eine Softwareentwicklung für das betriebliche EDV-System im Wege von Werkverträgen von einem anderen Unternehmen erledigen lassen. Unternehmen nutzen Werkverträge auch dazu, bestimmte Tätigkeiten auszulagern.

Werkverträge dürfen allerdings nicht dazu missbraucht werden, arbeitsrechtliche Schutzvorschriften zu umgehen, indem Arbeitsverträge oder Arbeitnehmerüberlassungen lediglich formal als Werkverträge deklariert werden.

3. In welchem Gesetz werden Werkverträge geregelt?

Das Bürgerliche Gesetzbuch enthält die Bestimmungen über Werkverträge (§§ 631 folgende BGB).

4. Warum ist eine gesetzliche Neuregelung notwendig?

Mit den Neuregelungen soll der missbräuchlichen Verwendung von Werkverträgen entgegengewirkt werden. Missbräuchlich sind Vertragskonstruktionen, die bewusst unzutreffend als „Werkvertrag“, „freier Dienstvertrag“ oder „Honorarvertrag“ bezeichnet werden, sich in ihrer tatsächlichen Durchführung aber als Arbeitsvertrag oder Arbeitnehmerüberlassung darstellen. Auf diese Weise wird vor allem versucht, durch die unrichtige Bezeichnung des Vertrags die Anwendung arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Vorschriften (z. B. die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen) und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zu umgehen.

Die Neuregelungen sind erforderlich, um die Transparenz und so die Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Kontrollbehörden bei der rechtlichen Einordnung von Vertragsverhältnissen zu erhöhen.

5. Wie hoch sind die Bürokratiekosten der Neuregelung im BGB?

Die neue Regelung in § 611a BGB fasst die von der Rechtsprechung entwickelten wesentlichen Kriterien für das Bestehen eines Arbeitsvertrages zusammen. Damit wird zugleich festgelegt, wann ein Arbeitsvertrag und kein selbstständiger Dienst- oder Werkvertrag vorliegt. Die materiellen Regelungen des BGB zu Dienst- und Werkverträgen werden nicht geändert. Die verschiedenen zivilrechtlichen Vertragskonstruktionen werden nicht eingeschränkt. Damit entstehen keine Bürokratiekosten für die Wirtschaft.

6. Was ändert sich?

In § 611a BGB wird erstmals gesetzlich definiert, wann eine Person Arbeitnehmender ist und damit ein Arbeitsvertrag vorliegt. Außerdem wird klargestellt, dass es dabei auf die tatsächliche Durchführung und nicht auf die Bezeichnung des Vertrages ankommt. Die Regelung dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit bei der Anwendung des geltenden Rechts für die Betroffenen (wie Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Betriebsräte).

Arbeitnehmerüberlassung muss zukünftig offengelegt werden. Dies bedeutet Transparenz und Rechtssicherheit für alle Beteiligten sowie die Kontrollbehörden. Eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung wird zukünftig wie eine illegale Überlassung ohne Erlaubnis behandelt und sanktioniert (zu den möglichen Sanktionen vgl. Frage 8).

Im Betriebsverfassungsgesetz wird klargestellt, dass der Arbeitgeber, wenn er Fremdpersonal beschäftigt, wie z. B. Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer sowie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, den Betriebsrat darüber informieren und insbesondere angeben muss, auf welcher vertraglichen Grundlage dies erfolgt, mit welchen Aufgaben sie betraut sind und wo und mit welchem zeitlichen Umfang sie im Betrieb tätig werden. Mit der Konkretisierung der Informationspflichten im Gesetz werden diesbezügliche Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vermieden.

7. Wer prüft, ob die Neuregelungen eingehalten werden?

Wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer ihre oder seine Rechte aus einem (vermeintlichen) Arbeitsverhältnis klageweise geltend macht, prüfen die Arbeitsgerichte, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt. Ebenso kann eine Leiharbeiterin oder ein Leiharbeiter ihre oder seine im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankerten Rechte aus einem Leiharbeitsverhältnis vor den Arbeitsgerichten geltend machen.

Im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung nach § 2 Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz prüfen die Behörden der Zollverwaltung (Finanzkontrolle Schwarzarbeit), ob statt eines vermeintlichen Werkvertragsverhältnisses tatsächlich eine abhängige Beschäftigung, also ein Arbeitsverhältnis vorliegt (Scheinselbstständigkeit).

8. Was droht wem bei Verstoß?

Wird ein Arbeitsvertrag als Werkvertrag, selbstständiger Dienstvertrag oder freie Mitarbeit deklariert, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Scheinselbstständige sind im Rechtssinne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Folge, dass ihnen alle Arbeitnehmerrechte zustehen. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Schutzgesetze, wie z. B. das Mindestlohngesetz oder das

Bundesurlaubsgesetz. Der Arbeitgeber muss außerdem auf die geschuldete Vergütung Sozialversicherungsbeiträge abführen, regelmäßig verbunden mit Säumniszuschlägen bei verspäteter Zahlung. Auch strafrechtliche Sanktionen können dem Arbeitgeber drohen (§ 266a Strafgesetzbuch – Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt).

Wird eine Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag von Verleiher und Entleiher nicht ausdrücklich offengelegt, wird – wie bereits heute bei einer illegalen Überlassung ohne Verleiherlaubnis – ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter und Entleiher gesetzlich angeordnet. Die Leiharbeiterin/der Leiharbeiter kann der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher widersprechen und am Arbeitsverhältnis mit dem verleihenden Unternehmen festhalten. Insoweit erhält die Leiharbeiterin/der Leiharbeiter ein Wahlrecht.

Daneben kann ein Verstoß gegen diese Offenlegungspflicht für Ver- und Entleiher als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Wird die Arbeitnehmerüberlassung nicht gegenüber der Leiharbeiterin/dem Leiharbeiter offengelegt, droht ein Bußgeld von bis zu 1.000 Euro.

9. Wer profitiert von den Neuregelungen?

Die Neuregelungen zur Abgrenzung abhängiger Tätigkeit (als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) von selbstständiger Tätigkeit (insbesondere aufgrund von Werk- und Dienstverträgen) im BGB sowie zur Definition und Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im AÜG erhöhen Transparenz und Rechtssicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen sowie die Kontrollbehörden.

Die Neuregelungen:

- helfen in der Praxis bei der Unterscheidung zwischen verschiedenen Formen des Fremdpersonaleinsatzes und der rechtlichen Einordnung eines Vertragsverhältnisses,
- geben den Unternehmen eine bessere Orientierung für ordnungsgemäße Vertragskonstruktionen und damit auch mehr Rechtssicherheit,
- versetzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser in die Lage, ihre Rechte zu erkennen und durchzusetzen,
- vermeiden unnötige Rechtsstreitigkeiten über den Fremdpersonaleinsatz,
- befördern die einheitliche Anwendung durch Gerichte und Kontrollbehörden und
- unterstützen die redlichen Unternehmer und verhindern den unlauteren Wettbewerb über rechtswidrige und verdeckte Vertragskonstruktionen.

10. Missbrauch mittels Vorratsverleiherlaubnis? Was ist das, und was wird dagegen unternommen?

In der Vergangenheit sind missbräuchliche Praktiken aufgetreten, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen eines formal als Werkvertrag bezeichneten Vertrages an einen Dritten überlassen worden sind und der vermeintliche Werkunternehmer gleichzeitig eine behördliche Verleiherlaubnis vorrätig gehalten hat. Diese so genannte Vorratsverleiherlaubnis wurde vorgelegt, wenn das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassung offenkundig geworden ist. Mit der auf Vorrat gehaltenen Verleiherlaubnis konnte so verhindert werden, dass die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehenen Rechtsfolgen für eine illegale Arbeitnehmerüberlassung eingreifen. Diese sehen insbesondere vor, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen der Leiharbeiterin/dem Leiharbeiter und dem Entleiher gesetzlich angeordnet wird.

Mit der Neuregelung zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung wird dieser missbräuchlichen Nutzung einer so genannten Vorratsverleiherlaubnis abgeholfen. Bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung werden der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei nachträglicher Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht mehr besser gestellt sein als derjenige, der ohne die erforderliche Erlaubnis Arbeitnehmerüberlassung betreibt. Wird eine Arbeitnehmerüberlassung im Vertrag von Verleiher und Entleiher nicht ausdrücklich offengelegt, wird – wie bereits heute bei einer illegalen Überlassung ohne Verleiherlaubnis – ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeiterin/Leiharbeiter und Entleiher gesetzlich angeordnet. Dies gilt unabhängig davon, ob der tatsächliche Verleiher eine Vorratsverleiherlaubnis hat. Daneben kann ein Verstoß gegen die Pflicht zur vorherigen Offenlegung für Ver- und Entleiher als Ordnungswidrigkeit mit einem Bußgeld von bis zu 30.000 Euro geahndet werden.

11. Wie prüfe ich, ob mein Vertragsverhältnis den neuen Regelungen entspricht?

Für die Beurteilung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, kommt es auf die getroffenen Vereinbarungen und auf die praktische Durchführung des Vertragsverhältnisses an. Widersprechen sich Vertragsbezeichnung und die tatsächliche Durchführung, ist die tatsächliche Durchführung für die rechtliche Einordnung maßgeblich. Die höchstrichterliche Rechtsprechung wird im Gesetz nachvollziehbar dargestellt.

Eine Leiharbeiterin/ein Leiharbeiter muss zudem zukünftig von seinem Verleiher als Arbeitgeber darüber informiert werden, dass er als Leiharbeiter tätig wird.

12. Was muss ich als Arbeitgeber beachten?

Arbeitgeber ist jeder, der einen anderen als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer beschäftigt. Jeder Arbeitgeber muss die arbeitsrechtlichen Vorschriften (Mindestlohngesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Nachweisgesetz usw.) und sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben (insbesondere Melde- und Beitragspflichten) beachten. Bei der Arbeitnehmerüberlassung müssen Ver- und Entleiher insbesondere die Vorgaben des

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einhalten. Hierzu zählen auch die neuen Verpflichtungen zur Offenlegung der Arbeitnehmerüberlassung im Überlassungsvertrag und gegenüber dem Leiharbeitnehmer.

13. Wie lassen sich Werkverträge und Leiharbeit besser voneinander abgrenzen?

Bei der Arbeitnehmerüberlassung werden Arbeitnehmer (Leiharbeiterin/Leiharbeiter) von ihrem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wird nunmehr entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen werden, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Zudem wird die vorgesehene Verpflichtung zu vorheriger Offenlegung von Arbeitnehmerüberlassung in der Praxis zu mehr Transparenz bei der Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung zu Werk- und Dienstverträgen führen.

14. Warum sollen die Informationsrechte des Betriebsrats konkretisiert werden?

Mit der Konkretisierung werden Meinungsverschiedenheiten über den Inhalt der Informationsrechte des Betriebsrats vermieden. Betriebsräte berichten oft, dass sie Schwierigkeiten haben, vom Arbeitgeber Informationen über das auf dem Betriebsgelände tätige Fremdpersonal und über Art und Umfang der vergebenen Arbeiten zu bekommen. Um aber den Fremdpersonaleinsatz im Interesse der Belegschaft und des Betriebes mit Blick auf die konkreten Gegebenheiten vor Ort beurteilen und im Rahmen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats begleiten zu können, muss der Betriebsrat hierüber genau unterrichtet sein. Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt zur besseren Kontrolle und zur Wahrnehmung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats.

15. Was ist der Unterschied zwischen einem Arbeits- und einem Honorarvertrag?

Honorarkräfte sind freie Mitarbeiter. Sie sind aufgrund von Werk- oder freien Dienstverträgen selbstständig tätig. Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist dagegen, wer weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Das bedeutet, dass eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht im Wesentlichen frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Auch hier gilt aber, dass es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht ankommt, wenn die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses zeigt, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt. Der neue § 611a BGB stellt dies klar.

16. Ist der Arbeitsschutz beim Einsatz von Fremdpersonal gewährleistet?

Die bestehenden Regelungen in den Arbeitsschutzgesetzen schützen Fremd- wie Stammpersonal gleichermaßen. Die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben obliegt jedem Arbeitgeber für seine Beschäftigten. Arbeitsschutzgesetz und Arbeitsschutzverordnungen verpflichten die Arbeitgeber zur Zusammenarbeit, wenn Stammbeschäftigte und Werkvertragsbeschäftigte vor Ort gemeinsam tätig werden. Das gilt insbesondere bei der Verwendung von Arbeitsmitteln.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Öffentlichkeitsarbeit und Internet
11017 Berlin

Stand: Juli 2016

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A879

Telefon: 030 18 272 272 1

Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung

Postfach 48 10 09

18132 Rostock

E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Internet: www.bmas.de

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: BUTTERBERLIN

Druck: Hausdruckerei BMAS, Bonn

Foto Ministerin: BMAS/Schuering

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

