

Die wichtigsten Unterschiede

Werkvertrag und Zeitarbeit werden immer wieder in einen Topf geworfen. Dabei handelt es sich aber um zwei völlig unterschiedliche Konstruktionen. Er-sichtlich wird dies bereits beim Gegenstand des Vertrags: Bei Werkverträgen wird ein konkretes Werk, also ein bestimmtes Ergebnis, geschuldet. Wie dieses Werk zustande kommt, auch mit wieviel

Personal, liegt allein im Ermessen des beauftragten Unternehmens. Bei der Zeitarbeit wird hingegen Personal einem Kundenbetrieb vorübergehend zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt. Die Zeitarbeitskräfte unterliegen während ihres Einsatzes den Weisungen des Kunden und werden auch in seinen Betrieb eingegliedert.

	Werkvertrag	Zeitarbeit
1. Gesetzliche Grundlagen	§§ 631 ff Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
2. Erlaubnis	Nein	Ja
3. Kennzeichnungspflichten	Nein	Informations-, Konkretisierungs- und Kennzeichnungspflicht
4. Kontrolle	Zoll	Bundesagentur für Arbeit und Zoll
5. Mindestvergütung	Gesetzlicher Mindestlohn: 12,41 Euro/Stunde	Allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze: 13,50 Euro/Stunde
6. Sub-Sub-Konstellationen	Möglich	Verboten
7. Mitbestimmung im Einsatzunternehmen und Vetorecht	Nur Beratungs- und Unterrichtsrechte und kein Vetorecht	Ja und Vetorecht
8. Zeitliche Begrenzung	Keine	Max. 18 Monate Höchstüberlassungsdauer (Abweichung durch Tarifvertrag möglich)

1. Gesetzliche Grundlagen

Der Werkvertrag ist im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Bei den dortigen Vorschriften geht es ausschließlich um den Vertragsgegenstand des Werkes. Arbeitnehmerrechte werden dort nicht behandelt. Werkvertragsarbeitnehmer unterliegen dem allgemeinen Arbeitsrecht.

Die Arbeitnehmerüberlassung (im Folgenden: Zeitarbeit) ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Das AÜG enthält spezifische Vorschriften zum Schutz von Zeitarbeitskräften, für die zudem auch das allgemeine Arbeitsrecht gilt.

2. Erlaubnis

Zur Ausführung eines Werkvertrages ist in der Regel keine Erlaubnis erforderlich.

Zeitarbeit darf hingegen in Deutschland nur bei Vorliegen einer behördlichen Erlaubnis betrieben werden. Die Erlaubnis kann durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) versagt oder entzogen werden.

3. Kennzeichnungspflichten

Bei Werkverträgen gibt es hierzu keine gesetzlichen Vorschriften.

Für die Zeitarbeit gelten klare Kennzeichnungspflichten. Die Zeitarbeitskraft muss vom Zeitarbeitsunternehmen vorab informiert werden, wenn ihre Tätigkeit im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung erfolgt (sog. Informationspflicht). Der zwischen Kunde und Zeitarbeitsunternehmen geschlossene Vertrag muss als Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV) bezeichnet sein (sog. Kennzeichnungspflicht). Vor Überlassungsbeginn ist die Zeitarbeitskraft entweder im AÜV selbst oder einem bezugnehmenden Dokument namentlich unterscheidbar zu benennen (sog. Konkretisierungspflicht).

4. Kontrolle

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.

Zeitarbeitsunternehmen werden von der Bundesagentur für Arbeit und dem Zoll auf die Einhaltung sämtlicher gesetzlicher und tariflicher Vorschriften kontrolliert.

5. Mindestvergütung

Werkunternehmer müssen bei Tätigkeit in Deutschland den gesetzlichen Mindestlohn (aktuell 12,41 Euro/Stunde), sowie etwaige allgemeinverbindlich geltende Vorgaben nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, einhalten. Sofern sie an keine Tarifverträge gebunden sind, bestehen keine weiteren Anforderungen an die Vergütung.

In der Zeitarbeitsbranche sind fast 90 Prozent der Arbeitsverhältnisse tarifgebunden – so viele wie in keiner anderen Branche. In den Tarifwerken sind unter anderem die allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze von 13,50 Euro/Stunde (ab 1. Oktober 2024 14,00 Euro), Branchenzuschläge sowie Inflationsausgleichprämien geregelt. Ebenfalls müssen allgemeinverbindlich geltende Vorgaben beachtet werden.

6. Sub-Sub-Konstellationen

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

Bei der Zeitarbeit ist gesetzlich vorgeschrieben, dass zwischen dem eingesetzten Zeitarbeitnehmer und dem Zeitarbeitsunternehmen ein Arbeitsvertrag bestehen muss. Kettenüberlassungen sind insofern nach nationalem Recht ausgeschlossen.

7. Mitbestimmung im Einsatzunternehmen und Vetorecht

Der Betriebsrat hat bei dem Einsatz von Werkverträgen nur Beratungs- und Unterrichtsrechte. Ein Mitbestimmungsrecht darüber, ob Arbeitsprozesse im Rahmen eines Werkvertrages vergeben werden dürfen, besteht nicht.

Beim Einsatz von Zeitarbeit kann der Betriebsrat den Einsatz bei Vorliegen entsprechender Gründe verweigern. In Bezug auf Zeitarbeitskräfte steht ihm zudem der gesamte Katalog des Betriebsverfassungsgesetzes zu.

8. Zeitliche Begrenzung

Bei Werkverträgen gibt es keine zeitliche Begrenzung; sie können dauerhaft vergeben werden.

Für die Zeitarbeit gilt eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten für den Einsatz im selben Kundenbetrieb. Abweichungen davon sind ausschließlich durch Tarifverträge möglich, die nur von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften der Einsatzbranchen vereinbart werden können.

IMPRESSUM

Gesamtverband der Personaldienstleister e. V. (GVP)
Geschäftsstelle Berlin | Universitätsstr. 2–3a | 10117 Berlin
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster
Telefon: +49 30 206098-0 | info@personaldienstleister.de

Hauptgeschäftsführer: Florian Swyter
Redaktion: Dr. Anja Clarenbach, Diandra Schlitt



www.personaldienstleister.de

