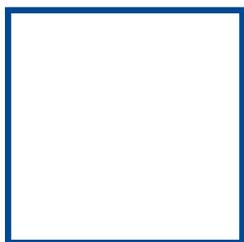


Große Unterschiede: Werkverträge und Zeitarbeit in der Fleischindustrie



	Werkvertrag	Zeitarbeit
1. Gesetzliche Grundlage	§§ 631 f BGB	Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz (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 iGZ-DGB-Tarifwerk
6. Begrenzung der Einsatzdauer?	⊖ keine Begrenzung	⊕ max. 18 Monate
7. Sub-sub-Konstellationen verboten?	⊖ nein	⊕ ja
8. Auslagerung von Kernfunktionen vermieden?	⊖ Verantwortung für Arbeitsabläufe und Ergebnisse liegt beim Werkvertragsunternehmen	⊕ Zeitarbeitnehmer ist in die Strukturen und Abläufe des Einsatzunternehmens eingebunden
9. Dokumentation Arbeitszeit	⊖ nur das Werkvertragsunternehmen	⊕ Einsatzunternehmen und Personaldienstleister
10. Verantwortung für den Arbeitsschutz	⊖ nur das Werkvertragsunternehmen	⊕ Einsatzunternehmen und Personaldienstleister
11. 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. Das Arbeitnehmerüberlassungsrecht ist über die EU-Richtlinie (EU-RL 2008/104 EG) zur Leiharbeit in einem europäischen Rechtsrahmen eingebunden, die eine Reihe von Arbeitnehmerschutzrechten praktisch unveränderbar macht.

2. Ist zur Ausübung eine Erlaubnis erforderlich?

Zur Ausübung eines Werkvertrages ist in der Regel keine Erlaubnis erforderlich. In manchen Bereichen, z.B. im Lebensmittelbereich, sind einige fachspezifische Anforderungen notwendig.

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. 1 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. Wer sichert die Einhaltung des Arbeitsschutzes?

Beim Werkvertrag ist für den Arbeitsschutz der Werkunternehmer zuständig, der mit bestimmten Gefahren im Einsatzbetrieb ggf. nicht so gut vertraut ist. Welche Kommunikation über Fragen des Arbeitsschutzes zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer stattfindet, ist sehr vom Einzelfall abhängig.

In der Zeitarbeit ist sowohl das Einsatzunternehmen als auch das Zeitarbeitsunternehmen für den Arbeitsschutz zuständig (§ 11 Abs. 6 AÜG). In der Praxis ist es meist so, dass die konkrete Einhaltung des Arbeitsschutzes während des Einsatzes vom Einsatzbetrieb übernommen wird. Darüber, was es zu beachten gibt, geben Informationsschriften und Checklisten Auskunft, die die VBG in Zusammenarbeit mit den Zeitarbeitsverbänden erstellt hat.

5. Wie ist die Vergütung geregelt?

Die Werkunternehmer sind bei einer 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).

6. 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).

7. Wie wird die Einhaltung der Arbeitszeit überprüft?

Bei Werkverträgen obliegt es dem Werkunternehmer, auf die Einhaltung der Arbeitszeiten zu achten. Ob dem Mitarbeiter genau das an Arbeitszeit vergütet wird, was er gearbeitet hat, ist ggf. Gegenstand der für die Einhaltung des Mindestlohns zuständigen Behörde.

Bei der Zeitarbeit ist es bei Gültigkeit einer Lohnuntergrenze gesetzlich vorgeschrieben, dass die Arbeitszeit vom Einsatzbetrieb aufgezeichnet wird (§ 17c Abs. 1 AÜG). Auch das Zeitarbeitsunternehmen ist verpflichtet, alle Informationen bereitzuhalten, die zur Überprüfung der Lohnuntergrenze erforderlich sind (§ 17c Abs. 2 AÜG). Es liegt deshalb, auch weil dem Einsatzbetrieb die entsprechende Stundenzahl in Rechnung gestellt wird, eine exakte Nachzeichnung der Arbeitszeit in der Natur der Zeitarbeit. Da die Tarifverträge der Zeitarbeit die Arbeitszeit der Zeitarbeitskräfte an die des Einsatzbetriebes koppeln (§ 3.1.3 MTV iGZ), passt sich die Arbeitszeit der Zeitarbeitskräfte an die der Stammarbeitskräfte an.

8. Inwiefern werden durch den Einsatz von Drittpersonal Kernfunktionen ausgelagert?

Die Übertragung von Aufgaben auf Werkverträge bedeutet, dass der Werkunternehmer eigenverantwortlich bestimmte Aufgaben übernimmt. Damit werden Aufgaben und Prozesse an den Werkunternehmer übergeben. Es entsteht ein „Betrieb im Betrieb“. Der Auftraggeber zieht sich aus diesem Bereich zurück und empfängt nur noch die Ergebnisse, den so genannten Werkerfolg.

Bei der Zeitarbeit wird der Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebes vollständig eingegliedert. Vom Einsatzbetrieb empfängt er die fachlichen Weisungen. Der Einsatzbetrieb behält insofern die Aufgaben und Prozesse und führt sie weiterhin eigenverantwortlich aus. Selbst wenn in größerem Umfang Zeitarbeit eingesetzt werden sollte, ändert dies nichts daran, dass der Einsatzbetrieb weiterhin die Kernfunktionen selbst ausführt.

9. 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.

10. 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.