

## Verschiedene Formen prekärer Arbeit

# Werkvertrag und Leiharbeit

Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen sind auf unterschiedliche Art von prekärer Beschäftigung betroffen. In dieser Kurzinformation soll insbesondere auf die wichtige Unterscheidung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen eingegangen werden. Unser Ziel als Gewerkschaft ist es, prekäre Beschäftigung zurückzudrängen – durch Nutzung juristischer Möglichkeiten, durch Tarifverträge und insbesondere durch gute Organisation.

## Was ist Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit?

Die Begriffe Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit bedeuten dasselbe. Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmer/innen von einem Arbeitgeber (also dem Verleiher) einem Dritten (also dem Entleiher) gegen Entgelt für begrenzte Zeit überlassen werden.

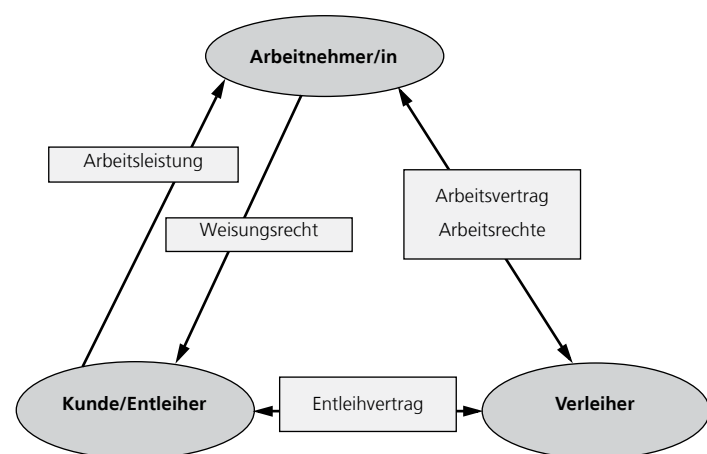
Rechte und Pflichten des Arbeitgebers übernimmt der Entleiher. Er ist weisungsberechtigt, erstellt die Dienstpläne etc. Der/die Leiharbeiter/in wird in den Betrieb des Entleihers integriert. Sein Arbeitsverhältnis hat er/sie aber zum Verleiher. Es entsteht ein Dreieck. Rechtsgrundlage für die Tätigkeit des Verleihers ist in Deutschland das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Grundsätzlich haben die Leiharbeiter/innen Anspruch auf Gleichbehandlung mit Beschäftigten des Entleiherbetriebes (equal pay und equal treatment, § 9 Nr.2, 2a AÜG). Wenn jedoch in der Verleiherfirma ein Tarifvertrag existiert, gilt dieser – auch wenn er schlechter ist.

Leiharbeit ist in Deutschland erlaubnispflichtig (§1 AÜG). Dies gilt auch für konzerninterne Personalleasingfirmen. Fehlt die Erlaubnis, entsteht für die Leiharbeiter/innen ein Arbeitsverhältnis im Mutterbetrieb.

## Was ist ein Werk- oder Dienstvertrag?

Bei einem Werk- oder Dienstvertrag verpflichtet sich der Auftragnehmer (Einzelperson oder Unternehmen, z.B. Tochtergesellschaft einer Klinik), für den Auftraggeber (z.B. die Klinik) ein bestimmtes, abgegrenztes Werk zu erstellen bzw. eine Dienstleistung zu erbringen (z.B. Reinigung eines Krankenhauses).



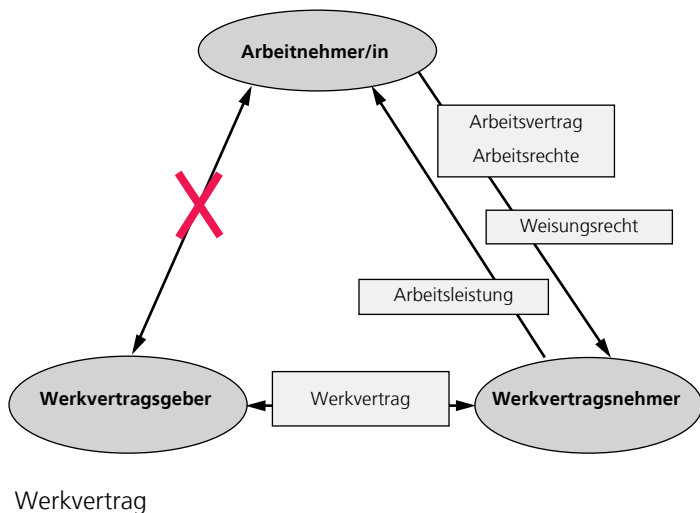
Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit



Auch bei einem Werkvertrag kann es also zu einem Personaleinsatz beim Auftraggeber kommen, indem der Werkunternehmer die versprochene Werkleistung mit eigenen Arbeitnehmern im Betrieb des Werkbestellers erbringt. Der Werkunternehmer bestimmt dabei jedoch im Unterschied zu einem Verleiher Art und Ablauf der Arbeiten selbst und er teilt die Arbeiten selbst ein. Seine Arbeitnehmer werden organisatorisch nicht in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebes eingegliedert.

Anders als bei der Arbeitnehmerüberlassung verbleibt insbesondere das Weisungsrecht für die im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmer beim Arbeitgeber, der als Werkunternehmer auch das Unternehmerrisiko und die Gewährleistungspflicht trägt.

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden durch Tarifvertrag (falls es einen gibt) beim Werkvertragsnehmer oder Arbeitsvertrag geregelt. Tarifverträge des Auftraggebers finden keine Anwendung. Werk- und Dienstverträge sind in §§631ff BGB geregelt.



## Unechte Werkverträge und verdeckte Leiharbeit

Es kommt vor, dass Werkverträge abgeschlossen werden, in Wirklichkeit jedoch ein Leiharbeitsverhältnis vorliegt. Für die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag sind die Hauptkriterien die Weisungsgebundenheit sowie der Umfang der Eingliederung der „Fremdarbeiter“ in die Betriebsorganisation des Auftragnehmers bzw. Entleihers.

Wenn ein unechter Werkvertrag und damit verdeckte/missbräuchliche Leiharbeit vorliegt, kann es zu folgenden Konsequenzen kommen:

- Wenn der Verleihbetrieb eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat, gilt der Grundsatz des Equal Pay für die Beschäftigten, sofern der Verleihbetrieb nicht tarifgebunden ist.
- Wenn keine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, entsteht ein Arbeitsverhältnis zum Entleihbetrieb mit allen Folgen.
- Ungenehmigte Leiharbeit kann auch strafrechtliche Konsequenzen für Ver- und Entleiher haben.

Es gilt nicht nur die Aktenlage, sondern die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses in der Realität. Für den Beweis ungenehmigter Leiharbeit ist der/die einzelne Beschäftigte verantwortlich. Um diesen zu erbringen ist eine außerordentlich gute Dokumentation des Alltags und der tatsächlichen Verhältnisse erforderlich.

Dabei können z.B. folgende Kriterien getestet werden – es reicht jedoch nicht, wenn eines erfüllt ist, sondern es gilt eine „wertende Gesamtbetrachtung“:

- Räumliche und zeitliche Weisungsgebundenheit: Wer erstellt tatsächlich die Dienst- und Urlaubspläne, wer weist den Arbeitsort an?
- Fachliche Weisungsgebundenheit: Wer teilt Arbeit zu und weist Tätigkeiten an?
- Wem gehören die Arbeitsmittel, also Reinigungswägen, therapeutische Arbeitsmittel etc.?
- Wie stark ist der/die Beschäftigte in ein Team bzw. in die Arbeitsorganisation des auftraggebenden Unternehmens integriert?
- Ist der/die Beschäftigte ausschließlich für den Auftraggeber tätig?
- Hat der Auftragnehmer eine eigene Betriebsorganisation, um die Dienstleistung organisieren und erbringen zu können?
- Kann die Dienstleistung oder das Werk sinnvoll abgegrenzt werden?
- Wer ist gewährleistungspflichtig?
- Wie wird abgerechnet: nach Werk oder nach Arbeitsstunden?

Diese Kurzinformation ist juristisch unverbindlich und ersetzt nicht die fachliche juristische Beratung und Begleitung durch Rechtsanwält/innen! Im Laufe des Jahres 2016 erwarten wir Änderungen in der Gesetzgebung, die das oben Dargestellte verändern können. Diese Information wird dementsprechend angepasst werden.

## Weitere Informationen

**Im Internet:** <http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/>

**Aktuelles Bildungsangebot:** Leiharbeit und Werkvertrag. neue Strategien zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen; Formen des flexiblen Personaleinsatzes im Gesundheitswesen; 20./21.06.2016, Walsrode. Weitere Informationen und Anmeldung: <https://www.verdi-bub.de/seminare/seminarfinder/seminardetail/1663-1606201/>

## Kontakt

- Uwe Ostendorff, [uwe.ostendorff@verdi.de](mailto:uwe.ostendorff@verdi.de)  
Tel. 030/6956-1849
- Gisela Neunhöffer, [gisela.neunhoeffer@verdi.de](mailto:gisela.neunhoeffer@verdi.de)  
Tel. 030/6956-1842