



Pressemitteilung vom 5.3.2015

Notwendige Regulierung von Dienst- und Werkverträgen

In Betrieben werden schon lange nicht mehr lediglich eigene Arbeitnehmer beschäftigt. Auch im Kernbereich unternehmerischer Tätigkeit erfolgt der Beschäftigteneinsatz zunehmend über Dienst- oder Werkverträge. Selbst in Krankenhäusern werden z.B. Patienten von Drittunternehmen gepflegt.

Auf Kosten der Beschäftigten können so Entgelte gesenkt, das unternehmerische Risiko verlagert und der Kündigungsschutz aufgeweicht werden.

Die Abgrenzung von zulässigem Fremdfirmeneinsatz zu unzulässigen Scheindienst- oder Scheinwerkverträgen ist schwierig. Selbst wenn die praktische Durchführung für ein Arbeitsverhältnis spricht, soll dies neuerdings nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nur dann relevant sein, wenn die Personalabteilung davon wusste. Auch dies muss der klagende Arbeitnehmer nachweisen. Der Fremdfirmeneinsatz wird damit für Arbeitgeber noch attraktiver.

Will man dem Trend etwas entgegensetzen, bedarf es zusätzlicher gesetzlicher Regelungen. Werden Arbeitnehmer einer Fremdfirma in der Betriebsorganisation des Auftraggebers tätig, halten wir eine Vermutungsregel für sinnvoll, wonach dann von einer Arbeitnehmerüberlassung an den Dritten auszugehen ist. Wird ein Soloselbständiger in der Betriebsorganisation des Auftraggebers tätig, soll in Ergänzung zu § 611 BGB vermutet werden, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt (so Brors/Schüren NZA 2014, 569, 572f). Statt solcher neuen Vermutungsregeln könnte aber auch auf Altbewährtes aus anderen Ländern zurückgegriffen werden. In Österreich lautet schon seit 1988 § 4 Abs. 2 ArbeitskräfteüberlassungG:

„Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Arbeitskräfte ihre Arbeitsleistung im Betrieb des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb des Werkbestellers eingegliedert sind und dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.“

Mit derartigen Vermutungs- oder Fiktionsregelungen lässt sich ein Fremdpersonaleinsatz in den Betrieben sinnvoll begrenzen. Regulierung tut Not.

Ansprechpartner: Achim Klueß, Sprecher der Fachgruppe Arbeitsrecht, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, achim.kluess@neuerichter.de

www.neuerichter.de