

# Erster Überblick zu den Reformvorschlägen zur Regulierung von Werkverträgen und Zeitarbeit:

## **BMAS schießt über das Ziel hinaus**

Nach einer langen Phase des Wartens liegt nun ein Gesetzesentwurf von Bundesministerin Andrea Nahles vor, in dem über den Koalitionsvertrag hinaus eine Überregulierung der Zeitarbeit neben der Neukodifizierung der Arbeitsleistung in Abgrenzung zur selbstständigen Tätigkeit, vorgenommen wurde. Im Folgenden soll ein kurzer Umriss über die geplante Neuregelung gegeben werden mit verschärftem Blick auf die Hauptthemenkomplexe Zeitarbeit und Werkvertrag.

### **Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung**

Die wohl wichtigste Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) stellt die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten dar, die bereits vielfach, auch schon im Koalitionsvertrag, angekündigt wurde. Erheblich relevant für die Praxis ist hierbei die Bezugnahme der Überlassungsdauer auf den jeweils einzelnen Arbeitnehmer. Nach einer Unterbrechungszeit des Arbeitseinsatzes beim Entleiher von 6 Monaten, kann der jeweilige Zeitarbeitnehmer wieder für den Zeitraum von 18 Monaten eingesetzt werden. Eine Abweichung hiervon soll durch Tarifvertrag möglich sein. Hiervon dürfen jedoch nur unmittelbar tarifgebundene Unternehmen Gebrauch machen und zwar nur durch Tarifverträge der Einsatzbranche. In Folge eines Verstoßes gegen die Höchstüberlassungsdauer soll ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande kommen. Eine Gleichstellung hinsichtlich der Vergütungspflicht der Zeitarbeitnehmer zu den Stamarbeitnehmern soll künftig nach neun bzw. spätestens zwölf Monaten greifen.

Eine weitere Neuregelung begründet ein Widerspruchsrecht der Zeitarbeitnehmer gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses auf den Entleiher, so dass dieser weiterhin



**Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal**

beim Verleiher beschäftigt bleiben kann. Das Widerspruchsrecht soll unabhängig vom jeweiligen Unwirksamkeitsgrund für den Zeitarbeitnehmer bestehen. Diese Kodifizierung entspricht der von uns bereits vertretenen Ansicht, dass das bisherige Recht nicht mit Art. 12 GG verfassungskonform ist.

Auch den bereits in der Literatur diskutierten Kettenverleih will das Gesetz nunmehr verhindern - eine Neuregelung die bislang im Koalitionsvertrag keine Berücksichtigung fand. Ebenso wird eine umfassende Einberechnung der Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten im Betrieb des Entleihers sowohl in betriebsverfassungsrechtlicher als auch mitbestimmungsrechtlicher Sicht normiert. Zu guter Letzt wird ein Einsatzverbot des Entleihers von Zeitarbeitern geregelt, im Falle, dass sein Betrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist.

### **Fremdpersonaleinsatz: Werkvertrag und selbständige Tätigkeit**

Hinzu ist zunächst festzuhalten, dass in dem klassischen Werkvertragsbereich zwischen Werkunter-



**RA Christian Andorfer**

nehmen und Auftraggeber entgegen bisherigen Befürchtungen keine weitgehenden Neuregelungen getroffen wurden. Allerdings muss dies noch lange nicht das letzte Wort sein. So scheint es durchaus möglich, dass über den Bundestag oder Bundesrat Vermutungsregelungen oder Abgrenzungskriterien weiter eingebracht werden. Umso problematischer und überraschender stellt sich die Situation bei der Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses zum Solo-Selbstständigen hinsichtlich des neu geplanten § 611a BGB dar. Nicht nur die Kriterien selbst sind teils untauglich, sondern auch die gegebene Definition der Arbeitsleistung kann die Praxis und Rechtsprechung nicht widerspiegeln. Vielmehr können sowohl die exemplarischen Merkmale als auch die Definition nur Anhaltspunkte der Frage der Selbstständigkeit liefern, aber nicht selbst definieren. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Frage der Abgrenzung zum Arbeitsvertrag, nicht mit derjenigen zur Arbeitnehmerüberlassung verwechselt werden darf. Jedoch ist zu befürchten, dass die Zollbehörden die Kriterien in § 611a Abs. 2 BGB entsprechend auch bei den Werkver-

tragsunternehmen anwenden werden.

Daneben soll nunmehr, wie bereits angedroht, die Vorraterlaubnis für unwirksam erklärt werden. Sollte sich ein bezeichneter Werkvertrag später als Arbeitnehmerüberlassung darstellen, soll unabhängig von einer etwaigen Überlassungserlaubnis ein Arbeitsverhältnis fingiert werden. Grund hierfür ist die Neuregelung, die vorsieht, dass die Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich als solche bezeichnet werden muss. Hierdurch werden Werkunternehmen massiv betroffen. Schließlich wurden auch die Informationsrechte des Betriebsrates ihrem Umfang nach ausgeweitet. So soll der Arbeitgeber dem Betriebsrat neben dem zeitlichen Umfang des Einsatzes, auch die Arbeitsverträge der Beschäftigten vorlegen.

### Praxisfremder Vorschlag

Dem Gesetzesentwurf fehlt es an einer praxisgerechten Regelung. Die Zeitarbeit wird unverhältnismäßig eingeschränkt und verliert dadurch ihre praktische Durchführbarkeit. Dabei hilft auch die versprochene Tariföffnungsklausel relativ wenig, da diese einen zu engen Anwendungsbereich betrifft. Auch die Werkvertragsbranche unterliegt durch den Wegfall der Vorraterlaubnis einer erheblichen Einbuße. Die Regelung zur Abgrenzung des Arbeitsvertrages zum Einzelkämpfer reduziert massiv die Möglichkeit jeglicher Selbstständigkeit. Es bleibt abzuwarten, wie man in den parlamentarischen Beratungen darauf reagieren wird. Schon jetzt wehren sich die Verbände, so moniert der BDA, der Gesetzesentwurf würde in die "Tarifautonomie" eingreifen und

"neue Rechtsunsicherheit" schaffen, sowie "weit über den Koalitionsvertrag hinaus" gehen. Für die Praxis gilt, man muss sich schon jetzt auf die Neuregelung vorbereiten und insbesondere Verträge neu anpassen sowie den Fremdpersonaleinsatz optimieren. Aufgrund des Wegfalls der Vorraterlaubnis werden Betriebsaudits noch wichtiger.

Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal  
und RA Christian Andorfer

### Anschrift der Verfasser

Arbeitsgemeinschaft Werkverträge  
und Zeitarbeit, M 7, 3 (Alte Reichsbank),  
68161 Mannheim,  
Tel.: 0621 / 39180100,

E-Mail: [info@werkvertrag-zeitarbeit.de](mailto:info@werkvertrag-zeitarbeit.de)

## Der Randstad-ifo-flexindex 2. Quartal 2015

Der in Zusammenarbeit von Randstad und dem ifo-Institut entwickelte Randstad-ifo-flexindex zeigt die langfristige Bedeutung und Funktion von Flexibilisierung im Personaleinsatz. Im Rahmen der Sonderfrage des flexindex werden zusätzlich aktuelle Personalthemen aufgegriffen. Im 2. Quartal 2015 beleuchten die beiden Sonderfragen die Faktoren bei der Bewerberauswahl.

### Auswertung Sonderfragen Randstad-ifo-flexindex im 2. Quartal 2015

Haben Personaler die Bewerbung eines Kandidaten auf dem Tisch, suchen 39 Prozent der Befragten zunächst online nach Informationen über den Bewerber. Davon nutzen die meisten berufliche Netzwerke (71 %), aber auch in Social Media Kanälen (47 %) werden nach Informationen über potenzielle zukünftige Mitarbeiter gesucht.

Auch in den Bewerbungsunterlagen spielt die Außendarstellung der Bewerber eine besondere Rolle. Für 83 % der Personaler ist das Anschreiben wichtig bis eher wichtig. Entscheidendes Kriterium in der Vorauswahl sind allerdings die Berufserfahrung (94 %) sowie die Aus-

bildungs-Abschlussnote (84 %). Nur für 26 % der HR-Verantwortlichen spielen dagegen Auslandserfahrungen eine bedeutende Rolle.

Hat der Bewerber die Hürde der Vorauswahl genommen, zählen nicht mehr nur die harten Fakten. Die Berufserfahrung bleibt zwar nach wie vor ein wichtiges Kriterium. Dazu kommt aber, wie sich der Bewerber im persönlichen Gespräch schlägt. Für 99 der Personaler ist die Persönlichkeit des Kandidaten ausschlaggebend und für 93 Prozent zudem wichtig, ob ihnen der Bewerber sympathisch ist.

### Die Bedeutung von Flexibilisierung im 2. Quartal 2015

Außerdem werden die Studienteilnehmer im Rahmen des flexindex befragt, welche Flexibilisierungsinstrumente in ihrem Betrieb zum Einsatz kommen. Mit 97 % flexibilisieren fast alle Unternehmen das eigene Personalmanagement über einen Auf- und Abbau von Überstunden. Sehr häufig werden aber auch Arbeitszeitkonten (89 %) eingesetzt. Zudem werden innerbetriebliche Umsetzungen (86 %) und ebenso oft befristete Verträge (81 %) genutzt. Die Beschäftigungsmodelle

Zeitarbeit (65 %), Outsourcing (53 %) und freie Mitarbeit (51 %) finden etwas weniger Anwendung.

### flexindex: Instrumente der Flexibilisierung

Vierteljährlich werden circa 1.000 Personalleiter aus Industrie, Handel und dem Dienstleistungssektor zu folgenden Flexibilisierungsinstrumenten befragt:

- Überstunden
- Arbeitszeitkonten
- Innerbetriebliche Umsetzung
- Befristete Verträge
- Minijobs
- Zeitarbeit
- Outsourcing
- Freie Mitarbeiter

Aus den gewonnenen Antworten wird der Flexindex berechnet, mit dem sowohl Veränderungen für die gesamte Wirtschaft als auch sektorspezifische Unterschiede aufgezeigt werden.

Die Ergebnisse im Detail finden sie auf der Internetseite von Randstad im Berichtsband flexindex\_Q2 2015.

(Randstad)