

/ Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit: Gesetzentwurf für nächste Woche angekündigt

23.10.2015

Arbeitsrecht

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) hat beim heutigen Gewerkschaftstag der IG Metall angekündigt, einen Gesetzentwurf zu Änderungen bei Fremdpersonaleinsätzen auf Basis von Werkverträgen oder Arbeitnehmerüberlassung noch in der kommenden Woche einzubringen. Damit soll eine weitere Umsetzung der Forderungen aus dem Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD erfolgen mit dem Ziel, den „Missbrauch von Werksvertragsgestaltungen zu verhindern“ und „Arbeitnehmerüberlassung weiterzuentwickeln“.

Erste inhaltliche Ankündigungen wurden in der Vergangenheit teilweise schon als begrüßenswerte Klarstellung, erforderliche Schutzmaßnahme sowie Verhinderung von Sozialdumping aufgenommen. Auf der anderen Seite kritisierten Unternehmer, Verbände und selbst Gewerkschaften die geplanten Regelungen vielfach als Überregulierung, welche Arbeitsplätze eher gefährdet als sichert. Inwieweit hierdurch tatsächlich legitime Gestaltungsmethoden sinnvoll oder übermäßig eingeschränkt werden, wird der mit Spannung erwartete Entwurf in wenigen Tagen zeigen.

Angekündigt sind dabei insbesondere folgende Neuerungen:

- 1. Stärkung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats:** Nach dem Koalitionsvertrag sollen die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats mit Blick auf Fremdpersonal sichergestellt und konkretisiert werden. Dies dürfte neben Fragen der Mitbestimmung in personellen und sozialen Angelegenheiten auch die Berücksichtigung bei betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerten umfassen. Die konkrete Ausgestaltung wird zeigen, wie weitreichend diese Rechte ausgestaltet werden - ob der Betriebsrat beispielsweise den Abschluss von Werkverträgen verhindern kann, indem er seine Zustimmung verweigert. Käme dies tatsächlich, griffe der Entwurf weitreichend in die unternehmerische Freiheit ein!
- 2. Einführung einer zeitlichen Grenze für Leiharbeit:** Der Einsatz von Leiharbeitnehmern soll kein zeitlich unbegrenztes Gestaltungsmittel sein. Als Präzision sieht der Koalitionsvertrag hier eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor, wobei ein Tarifvertrag abweichende Lösungen gestatten kann. Ob diese intendierte Rückbesinnung auf die Kernfunktion der Leiharbeit, nämlich rein temporären Arbeitskräftebedarf zu decken, arbeitsmarktpolitisch tatsächlich sinnvoll ist, wird sich zeigen. Wesentliche Kritik erfährt dieser Vorschlag nicht nur seitens Verleihunternehmen, die insbesondere auf längere Einsatzzeiten bei der Überlassung hochqualifizierter Arbeitskräfte verweisen, sondern auch aus der Fachliteratur, die diese Regelung nur schwer mit Europäischem Recht in Einklang zu bringen vermag.
- 3. Sog. „Vorratserlaubnis“ greift nicht mehr:** Nur wer Arbeitnehmerüberlassung offen betreibt, soll auch mittels einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vor den Folgen illegaler Arbeitnehmerüberlassung geschützt sein. Erweist sich hingegen ein Werkvertrag seiner Umsetzung nach tatsächlich als Arbeitnehmerüberlassung, wird die Erlaubnis diese Folgen nicht mehr zu verhindern vermögen. Wer daher „versehentlich“ Arbeitnehmerüberlassung betreibt, wird künftig mit Bußgeldern und der Übernahme aller eingesetzten Mitarbeiter rechnen müssen. Auch wenn diese Regelung auf vereinzelte „schwarze Schafe“ in der Branche abzielen mag, wird sie doch zu Lasten eines jeden noch so redlichen, aber durch Abgrenzungsschwierigkeiten geprägten Fremdpersonaleinsatzes gehen. Mit anderen Worten: Der Entwurf würde die Einordnungsschwierigkeiten zur Rechtsnatur auf die Unternehmer verlagern und damit unsere Wirtschaft in erheblichem Maße belasten.

Die Veröffentlichung des Gesetzesentwurfs sollte von Unternehmensseite zum Anlass genommen werden, laufende und geplante Fremdpersonaleinsätze zu überprüfen, zukunftsfähig auszugestalten und erforderlichenfalls rechtzeitig anzupassen. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Daniel Happ](#) oder Marijke van der Most

Practice Groups: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Daniel Happ

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP [xing.com/companies/NoerrLLP](https://www.xing.com/companies/NoerrLLP)