

Inhouse-Outsourcing in Deutschland – Wo ist die Grenze zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung? ...in 20 Minuten

Prof. Dr. Peter Schüren

Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und
Wirtschaftsrecht der Universität Münster

Was will ich vortragen?

1. Wie sieht Legale Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit, Zeitarbeit) 2015 aus (4 Min.)
2. Wo genau ist die **Grenzlinie** zwischen Werkverträgen/ Dienstverträgen und illegaler Arbeitnehmerüberlassung (8 Min.)?
3. Wie kann man Werkverträge und Dienstverträge sicher nachweisen (8 Min.)?

Besondere Situation in Deutschland

Zwischen 2003 und 2011 war **Dauer-Leiharbeit** in Deutschland unbegrenzt möglich. Es gab sehr niedrige Tariflöhne für Leiharbeitnehmer. Leiharbeit war eine kostengünstige, ganz simple Form des Inhouse-Outsourcing. **Das ist vorbei – ich werde es erklären.**

Legale Leiharbeit (*Zeitarbeit*) 2015

- Nur noch vorübergehend (= *auf den Bedarf beim Entleiher bezogen!!!*)

= Möglich als Vertretung, für Bedarfsspitzen,
Saisonarbeit = Alternative zur Befristung nach
§ 14 Abs. 1 (!) TzBfG.

Limit 18 Monate

(Koalitionsvertrag)

Zwei Voraussetzungen!!!!

1. vorübergehender Bedarf

UND

***2. dazu noch eine Einsatzbegrenzung auf max.
18 Monate***

Evtl. begrenzte Ausnahmen

Aussage Generalanwalt am 20.11.14:

Meines Erachtens ist somit eine nationale Regelung ..., die zum einen den Einsatz von Leiharbeit auf Aufgaben beschränkt, die ihrer Beschaffenheit oder ihrer Dauer nach objektiv dem Bedarf an vorübergehender Beschäftigten entsprechen, und die zum anderen verbietet, Leiharbeitnehmer über einen längeren Zeitraum neben Stammarbeitnehmern des Unternehmens zu beschäftigen, aus Gründen des Allgemeininteresses, die die Notwendigkeit betreffen, das ordnungsgemäße Funktionieren des Arbeitsmarkts sicherzustellen und Missbräuche zu verhindern, **gerechtfertigt**.

**Leiharbeit mit Überlassungserlaubnis
auf Dauerarbeitsplätzen ist dann
verboten!**

**= und die Überlassungserlaubnis gilt nur
noch für offen betriebene, vorüber-
gehende Überlassung – sie schützt keine
Scheinwerkverträge mehr**

2015: Keine billige Zweitbelegschaft aus Leiharbeitnehmern mehr!

- Leiharbeit als „idiotensicheres“ Mittel zur langfristigen Kostensenkung durch Schaffung einer festen Randbelegschaft ohne Arbeitsverhältnis im Einsatzbetrieb ist

„tot“.

Leiharbeit ist tot!

**Es lebe der
Werkvertrag...!!!!**

**Outsourcing als Ersatz für
Leiharbeit – ein riskanter
Weg...**

**„Inhouse-Outsourcing“
im engeren Sinn**

Warum so verlockend ...Werkvertrag als Ersatz für Leiharbeit

Vorteile für den Nutzer/Werkbesteller

- Keine zeitliche Begrenzung
- Kein „equal pay“
- Keine Mitbestimmung des Betriebsrats

ABER.....

Wenn es schief geht, ist das Geschrei groß....



Was passiert nach deutschem Recht, wenn der Werkvertrag in Wirklichkeit nur Arbeitnehmerüberlassung ist?

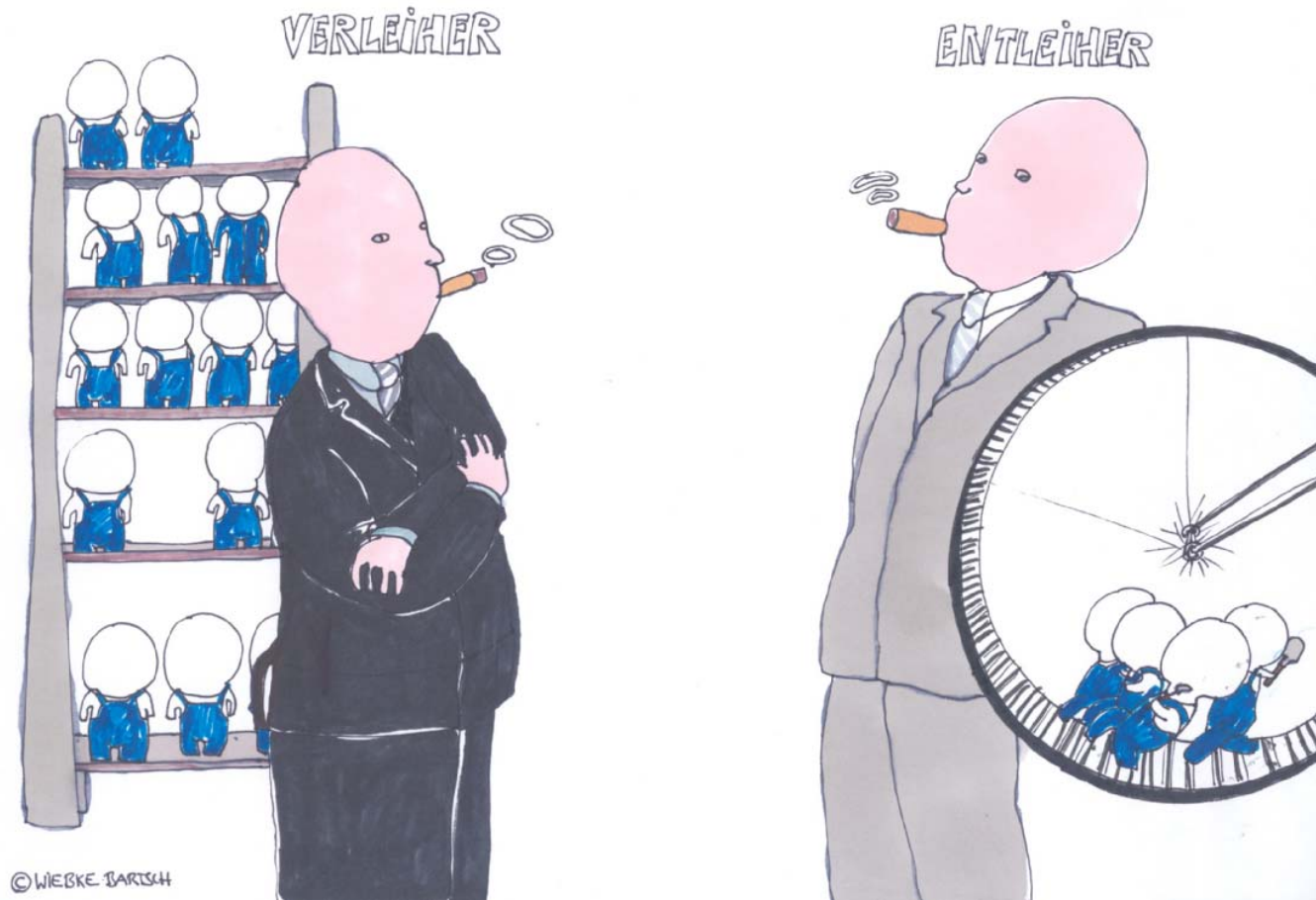
- Der überlassene Arbeitnehmer wird automatisch (kraft Gesetzes) Arbeitnehmer des Entleihers.
- **Haftung für Sozialversicherungsbeiträge**
- **Strafbarkeit wegen Beitragshinterziehung**
- Bußgeld wegen illegalen Ausleihens von Arbeitnehmern

Unterschied: Arbeitnehmerüberlassung Inhouse-Outsourcing über Werkvertrag

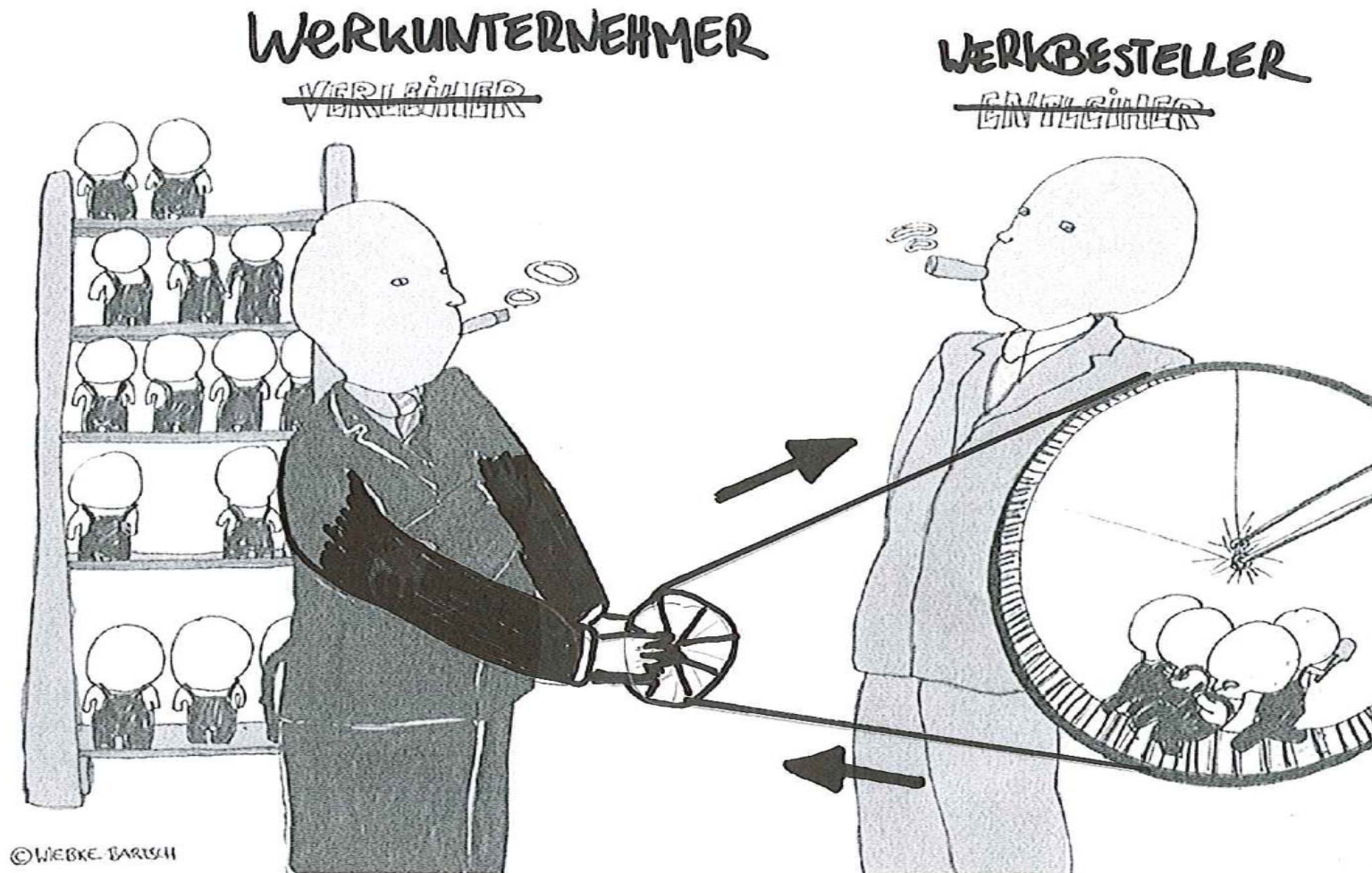
Beispiel:

1. Leiharbeiter übernehmen die Verpackung von Ware.
2. Fremdfirma verpackt die Ware mit ihren Mitarbeitern

Das ist Arbeitnehmerüberlassung



Das ist Outsourcing per Werkvertrag



Beispiel....

- *Im Betrieb des Auftraggebers arbeitet das Fremdpersonal des Subunternehmers dauerhaft. Diese Menschen verpacken dort die fertigen Osterhasen und Weihnachtsmänner in Pappschachteln und etikettieren und kommissionieren die Ware für den Versand. Insgesamt handelt es sich je nach Auslastung um 100 bis 150 Personen, die von eigenen acht Vorarbeitern des Subunternehmers, die vor Ort sind, geführt werden.*

Goldene Worte!!!!!!

1. Bei der Überlassung, wirkt der Leiharbeitnehmer nicht an der Erfüllung der Leistungspflicht des Verleihers mit. **Seine Überlassung ist vielmehr die Erfüllung der Leistungspflicht**

Goldene Worte!!!!!!

2. Bei der Abgrenzung der illegalen Überlassung vom Werk- oder Dienstvertrag geht es um die Frage „Für wen arbeiten die Arbeitnehmer?“.

Arbeiten sie für die Fremdfirma oder arbeiten sie für den Betriebsinhaber? Es gibt nur diese beiden Möglichkeiten!!!!

Nochmal: Wo ist das Problem der rechtlichen Einordnung????

- Ganz einfach: In den Grenzfällen ist aus den Arbeitsabläufen nicht ableitbar, wer die Arbeitnehmer steuert. Die Papier-Verträge sind immer Werk-/ Dienstverträge.
- Arbeitgeberweisung und **werkvertrags-typische Steuerung der Werkleistung durch den Werkbesteller** lassen sich in den Grenzfällen nicht unterscheiden.

Grundproblem

- Rechtliche Einordnung von nachgewiesener Steuerung ist schwierig (**Arbeitgeberweisung oder Qualitätsmanagement des Auftraggebers?**)
- Richtige Zuordnung von Steuerung über Zeugenaussagen ist in Grenzfällen praktisch unmöglich

Deshalb: Andere Kriterien, die Arbeitgeber-Steuerung sichtbar machen!!!!

Es gilt (und darin liegt die Problemlösung):

- **Wer für das Arbeitsergebnis der Fremdfirmenleute haftet, hat vorher gesteuert!**
- **Wer steuert, der haftet später!**
- **Wer steuert, ist Arbeitgeber**

Illegale Überlassung liegt nur dann
nicht vor..., *wenn...*

*....die Fremdfirmenleute im
fremden Betrieb in einer
eigenen Betriebsorganisation
ihres Arbeitgebers tätig sind.*

= Betrieb im Betrieb

Betrieb im Betrieb

- Nur möglich, wenn der „Dienstleister“
Eigene Personaleinsatzplanung
Eigenes Qualitätsmanagement
Eigene Ergebnisverantwortung
Auf DAUER

lebt

Eigene Ergebnisverantwortung

- Unbegrenzte Haftung für Mängel und Haftung für Nebenpflichtverletzungen der eigenen Leute
- Diese Haftung gibt es bei der Überlassung nicht.
- Haftung steht in den Akten....

Problemzone in der Praxis

- Auftraggeber hat (noch) die Kompetenz,
Dienstleister hat sie nicht....

Zusammenfassung

Diskussion