Wie lassen sich Werkverträge gut und fair gestalten?

Betriebliche Interessenvertretung

Informationsrechte nutzen

- Verträge der Fremdfirmen beschaffen, Informationen sammeln
  - über zeitlichen Umfang, Arbeitsaufgaben, Einsatzort,
  - über Personalplanung, Berufsbildung,
  - über Änderungen der Arbeitsabläufe, neue Arbeitsmethoden.

Bedeutung und Auswirkungen

- Einfluss auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten klären.

Zielformulierung des Gremiums

- Was wollen wir erreichen? Akzeptanz, Regelung oder kein Einsatz von Werkverträgen?
- Prioritäten festlegen.

Strategie und Maßnahmen entwickeln

- Tatsächliche Durchführung prüfen: Scheinselbstständigkeit, Arbeitnehmerüberlassung,
- Betriebsöffentlichkeit informieren und mobilisieren,
- Mitbestimmung nutzen,
- Betriebs- oder Dienstvereinbarung abschließen.

Zielerreichung

- Abweichungen feststellen,
- Regelungen kontrollieren.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Sich vorab über die unterschiedlichen Arbeitsvertragsformen informieren.
- Den Arbeitsvertrag erklären und nach Bedarf übersetzen lassen.
- Die Unterzeichnung unbekannter Unterlagen oder Vertragsänderungen verweigern.
- Die Arbeitszeit immer selbst erfassen.
- Beim Verdacht eines Missbrauchs des Werk- oder Dienstvertrages die Hilfe der Fachberatungsstellen in Anspruch nehmen.
- Das Gespräch mit dem Betriebsrat oder dem Personalrat beim eigenen Arbeitgeber oder im Einsatzbetrieb aufnehmen.
- Die Angebote der gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertretungen besuchen.
- Im Fall von Scheinselbstständigkeit die Anweisung seitens des Auftraggebers dokumentieren. Infolge einer Statusklage kann die Arbeitnehmereigenschaft festgestellt werden und der Arbeitnehmerstatus mit offenen Lohnansprüchen geltend gemacht werden.
- Alternativ können die Prüfungsverfahren der deutschen Rentenversicherung genutzt werden.

Unterstützung und Kontakt

Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten

Beschäftigte aus EU-Staaten werden beraten und bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt.

Beratungsstellen in:

Düsseldorf +49 (0)211 9380051

per Mail: guia@aulnrw.de

Dortmund +49 (0)231 54507986

per E-Mail: strato@aulnrw.de

www.bit.ly/2vxBEHB

Kurzer Anruf genügt, wir rufen zurück!

Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge

Die Berater:innen stehen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.

montags bis freitags

von 08:00 bis 18:00 Uhr

0211 – 837 1925

per E-Mail: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Kostenlose Schulungsangebote, u.a. für betriebliche Interessenvertretungen und weitere Infos finden Sie unter:

www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW · Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf
Fax 0211 / 17 93 10-29

Foto: ©REDPIXEL - stock.adobe.com

Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Ein Angebot des DGB NRW und
der Landesregierung Nordrhein-Westfalen

Ratgeber Werkvertrag

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

EUROPÄISCHE UNION Europäischer Sozialfonds · ESF in Nordrhein-Westfalen · Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen · NRW · DGB · TBS NRW

www.gute-arbeitswelt.nrw

- Welche Rechte habe ich beim Arbeits- und Gesundheitsschutz?
- Wie kann ich herausfinden, ob ein Tarifvertrag für mich gilt?
- Wer finanziert mir eine passende Weiterbildung?
- Was müssen Arbeitgeber und Beschäftigte bei einem Minijob beachten?

Antworten auf diese und viele weitere Fragen bietet die Internetseite www.gute-arbeitswelt.nrw. Darüber hinaus finden Sie hier wichtige Informationen, Praxisbeispiele und aktuelle Meldungen & Termine rund um die Themen Faire Beschäftigung, Digitalisierung Arbeitsschutz, Rechtliches und Mitbestimmung.

Ziel ist es, die Tarifpartnerschaft, die Mitbestimmung und die Arbeitnehmerrechte zu stärken, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu fördern und die Chancen der Digitalisierung für gute Arbeit zu nutzen.

Die Internetseite wird von der G.I.B. in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW und dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) betrieben.

Weitere Informationen finden Sie unter

www.gute-arbeitswelt.nrw

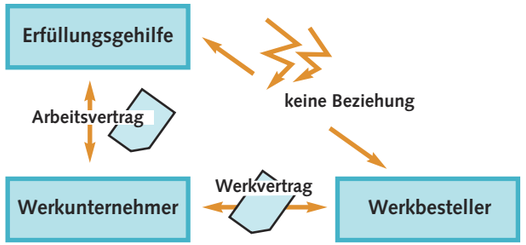
Was ist ein Werk- oder Dienstvertrag?

§ 631 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

(1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

(2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

Der Werkunternehmer kann zur Erfüllung des Vertrags „Erfüllungsgehilfen“ (eigene Beschäftigte) einsetzen. Diese erfüllen den Auftrag des Werkbestellers.



Abgrenzung Dienstvertrag

Im Vergleich zum Werkvertrag wird bei einem Dienstvertrag (§ 611 BGB) kein Erfolg, sondern die Ausführung einer Dienstleistung geschuldet. Das wirtschaftliche Risiko trägt der Besteller, bei einem Werkvertrag der Werkunternehmer. Meist werden Werkverträge nach Ergebnis und Dienstverträge nach Stunden abgerechnet.

Der zum 01.04.2017 im BGB eingeführte § 611a definiert den Begriff des Arbeitnehmers. Mit den in diesem Paragrafen beschriebenen Kriterien lassen sich Scheinselbstständigkeit oder illegale Arbeitnehmerüberlassung von korrekten Werkverträgen abgrenzen.

Was sind Kriterien für einen Werkvertrag?

- Weisungsrecht über Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit liegt beim Werkunternehmen.
- Festgelegtes Arbeitsergebnis oder abgegrenzte Dienstleistung.
- Erfolgsorientierte Abrechnung nach Vollendung des Werkes.
- Werkunternehmer nutzt eigene Maschinen, Werkzeuge oder Laptops.
- Werkunternehmen haftet für Schäden und behebt Mängel.
- Erfüllungsgehilfen (eigene Beschäftigte) arbeiten nur im Rahmen des Vertragsgegenstands (z. Bsp. keine Krankheitsvertretungen von Mitarbeitern des Bestellers).
- Die Arbeitszeiterfassung erfolgt durch das Werkunternehmen.

Welche Möglichkeiten des Missbrauchs von Werkverträgen gibt es?

- Scheinselbstständigkeit: Selbständig tätig, obwohl rechtlich ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzbetrieb vorliegt.
- Scheinwerkvertrag: Einsatz als Erfüllungsgehilfe, obwohl rechtlich Arbeitnehmerüberlassung stattfindet.

Abgrenzungskriterium ist in beiden Fällen die Eingliederung in die Betriebsorganisation des Einsatzbetriebs. Eine abschließende Beurteilung aller Umstände muss anhand der oben genannten Kriterien vorgenommen werden.

Rechtlicher Arbeitsschutzrahmen

Staatliche und berufsgenossenschaftliche Vorschriften legen fest, dass der Arbeitgeber der Beschäftigten – und dies ist bei dem Einsatz von Beschäftigten in Fremdbetrieben der Werkunternehmer – hauptverantwortlich für die Arbeitssicherheit ist:

- Arbeitsschutzgesetz (§ 8)
- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ (§ 6)

Mögliche Risiken der Werkvertragsbeschäftigten:

- Sie kennen die Umgebungsgefahren beim Auftraggeber nicht.
- Sie haben keine betrieblichen Ansprechpartner.
- Die Unterweisung in Hinblick auf Verhalten gegenüber Werkvertragsbeschäftigten fehlt bei den Beschäftigten des Auftraggebers.

Um den Fremdfirmeneinsatz so sicher wie möglich zu gestalten, kann sich der Betriebsrat beteiligen bei der:

- Erstellung des Leistungsverzeichnisses, Auswahl der Fremdfirma und Festlegung der Arbeitsschutzbestimmungen,
- Festlegung der Auftragsverantwortlichen,
- Unterweisung der Mitarbeiter,
- Kontrolle der Maßnahmen,
- Durchführung von Feedback-Gesprächen und Bewertung der Fremdfirma.

Unterstützung und Kontakt

Arbeitsschutz-Telefon NRW
Montag bis Freitag - 8:00 bis 18:00 Uhr
0211/855-3311

Nutzen Sie auch KomNet,
das Online-Portal zum Arbeitsschutz:

www.komnet.nrw.de