

Arbeitsschutz-Telefon NRW

Mo. bis Fr. 08:00–18:00 Uhr

0211-855 33 11

KomNet

Das Online-Portal zum Arbeitsschutz:

www.komnet.nrw.de

Gute Arbeitswelt NRW

Welche Rechte habe ich als Arbeitnehmer:in?

Was müssen Arbeitgeber:innen & Beschäftigte bei einem Minijob beachten?

Wie kann ich herausfinden, ob ein Tarifvertrag für mich gilt?

Was gehört in einen Arbeitsvertrag?

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.

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

Kontakt



Patrizia Golombek
Projektassistentz



Johannes Beckmann
Projektleitung



Lilli Seboldt
Wiss. Mitarbeit

So erreichen Sie uns

Mo. bis Do. 08:00–16:00 Uhr
Fr. 08:00–14:00 Uhr

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

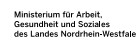


Ratgeber Werkverträge

*Wir unterstützen dabei,
Zeitarbeit und Werkverträge
fair zu gestalten*

Die Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge wird seit 2008 von der **TBS NRW e.V.** betrieben. Träger sind das **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW** sowie der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) NRW**.

Mit finanzieller Unterstützung des **Landes Nordrhein-Westfalen** und der **Europäischen Union**.



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Was ist ein Werkvertrag?

Bei Werkverträgen (§631 BGB) vereinbaren die Vertragsparteien ein festgelegtes Werk oder einen Erfolg im Tausch für einen bestimmten Geldwert, der Vergütung.

Beispiele für Werkverträge:

- Bauverträge legen die Herstellung eines klar bestimmten Bauwerks fest
- Reparatur- oder Instandhaltungsverträge zielen darauf ab, dass eine Maschine oder ein Gerät wieder funktioniert
- Softwareprogrammierungen sind so zu erledigen, dass ein Programm bestimmte Funktionen erfüllt usw.

Unterschied Dienstvertrag

Im Gegensatz zum Werkvertrag ist in einem Dienstvertrag (§611 BGB) die Bezahlung nicht vom Erfolg abhängig. Sie können beispielsweise die Dienste eines Anwalts in Anspruch nehmen, die Auszahlung aber nicht davon abhängig machen, ob Sie dadurch vor Gericht Erfolg haben.

Werkverträge sehen vor, dass die Auftragnehmenden unternehmerisch selbständig handeln. Stellt sich in der Praxis heraus, dass es nicht so ist, können rechtliche Probleme entstehen. Dabei ist es unbedeutend, was vertraglich vereinbart ist, es wird nur auf die tatsächliche Durchführung geschaut. Folgende Kriterien helfen bei der Prüfung eines Werkvertrags:

Kriterien für Werkverträge

- Klar bestimmtes Ergebnis oder Erfolg wird vergütet
- Werkunternehmen nutzen eigene Arbeitsmittel wie Maschinen, Werkzeuge oder Laptops
- Bei Schäden oder Mängeln haften Werkunternehmen
- Werkunternehmen planen selbstständig Personal ein und nutzen eine eigene Arbeitszeiterfassung
- Beschäftigte von Werkunternehmen bekommen keine Arbeitsanweisungen über Ort, Zeit oder Tätigkeiten vom Auftraggebendem

Bei der Prüfung durch Gerichte wird immer eine sogenannte **Abwägung aller Gesamtumstände** vorgenommen. Einzelne Kriterien reichen also nicht zur Einschätzung aus, was die Beurteilung kompliziert und rechtsunsicher macht.

Missbräuchliche Vertragsgestaltung und ihre Folgen

Werkvertrag mit Personaleinsatz: Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Erhalten Werkvertragsbeschäftigte beispielsweise Arbeitsanweisungen von Arbeitgeber:innen, kann das zur „illegalen Arbeitnehmerüberlassung“ führen.

Das ist problematisch, weil für die Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) ganz andere gesetzliche Regelungen, tarifvertragliche Ansprüche und Haftungsvorschriften gelten. Außerdem unterliegt die Arbeitnehmerüberlassung im Gegensatz zu Werkverträgen stärkeren Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats.

Werkvertrag ohne Personaleinsatz: Scheinselbständigkeit

Von Scheinselbständigkeit spricht man, wenn Selbständige formal zwar einen Werkvertrag ausführen, in der Realität aber eigentlich eine abhängige Beschäftigung vorliegt.

Im Gegensatz zur Arbeitnehmer:innen können sich Selbständige nicht auf Ansprüche aus dem Arbeitsrecht berufen. Dazu gehören unter anderem Mindestlohn, Mindesturlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz oder auch die Absicherungen über das Sozialversicherungssystem.

Scheinselbständigkeit erkennen

Im § 611a BGB werden die Eigenschaften beschrieben, die abhängige Beschäftigung von echter Selbständigkeit unterscheiden sollen:

Als Arbeitnehmer:in ist demnach zu bezeichnen, wer

- im Dienst eines anderen,
- weisungsgebunden, fremdbestimmt
- und in persönlicher Abhängigkeit arbeitet.

Auch bei der Bestimmung von Scheinselbständigkeit wird eine Abwägung aller Gesamtumstände vorgenommen.

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) entscheidet darüber im Rahmen des sogenannten Statusfeststellungsverfahrens.

Wenn sich beide Parteien darüber einig sind, dass ein abhängiges Arbeitsverhältnis vorliegt, bedarf es keiner Prüfung.

Scheinselbständigkeit muss nicht nur aus einem unsauberem Werkvertrag resultieren, Selbständige können auch falsche Dienstverträge eingehen.

Rechtlicher Arbeitsschutzrahmen

Maßnahmen zum Arbeitsschutz müssen bei der Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber:innen nach staatlichen (§8 Arbeitsschutzgesetz) und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (§6 DGVU Vorschrift 1) miteinander abgestimmt werden.

Das ist bei dem Einsatz von Beschäftigten in Fremdbetrieben der Werkunternehmen der Fall.

Mögliche Risiken der Werkvertragsbeschäftigten:

- Sie kennen die Umgebungsgefahren im Einsatzbetrieb nicht
- Sie haben keine betrieblichen Ansprechpartner:innen

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 Beschäftigten
- Kontrolle der Maßnahmen
- Durchführung von Feedback-Gesprächen und Bewertung der Fremdfirma

Wenn Sie als Betriebsrat oder Beratungsstelle an unseren Schulungsformaten zu Werkverträgen interessiert sind, kontaktieren Sie uns gerne.