

(Schein-)Werkverträge: Kompensationsstrategien zur Umgehung regulierter Leiharbeit

Am Rande der Legalität – und darüber hinaus



Foto: Keith Myers (dpa-Picture Alliance)

Die Neu-Regulierung der Leiharbeit bedeutet für die Beschäftigten mehr Schutz, für die Unternehmen hingegen hat sich mit ihr die Leiharbeit verteuert. Seitdem suchen viele Unternehmen nach Ausweichstrategien und sind dabei auf Werkverträge verfallen. Nicht selten jedoch sind Werkverträge lediglich begrifflicher Deckmantel für illegale Arbeitnehmerüberlassung, also Schein-Werkverträge. Ein vom MAIS NRW in Auftrag gegebenes Gutachten liefert jetzt konkrete Vorschläge, „dem Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit einen Riegel vorzuschieben“.

Anfangs, nach ihrer Erstzulassung im Jahr 1973, führte die Leiharbeit nur ein Schattendasein. Begrenzt auf eine maximale Verleihdauer von drei Jahren, diente sie – wie von Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien intendiert – lediglich zur Bewältigung von Auftragsspitzen oder zur Bereitstellung von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen.

Das im „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ fixierte Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot bot Leiharbeitern relativen Schutz. So untersagte das Synchronisationsverbot den Leiharbeitsfirmen, die Beschäftigung eines Leiharbeiters auf den Zeitraum seines Ersteinsatzes im Kundenunternehmen zu beschränken. Das Befristungsverbot schrieb eine generell unbefristete Beschäftigung von Leiharbeitskräften vor, es sei denn, eine Befristung ließ sich aus der Person des Arbeitnehmers rechtfertigen, und das Wiedereinstellungsverbot untersagte Leiharbeitsfirmen, einen Leiharbeiter zu entlassen und innerhalb von drei Monaten erneut einzustellen.

Trotz häufiger Verstöße von Verleihfirmen gegen ihre Arbeitgeberpflichten wurde die Arbeitnehmerüberlassung in der Folgezeit sukzessive dereguliert: Angefangen von der Lockerung der Befristungs-, Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbote bis hin zum Job-AQTIV-Gesetz mit der Erhöhung der Überlassungshöchstdauer auf 24 Monate.

Im Jahr 2004 gab es dann mit der sogenannten Hartz-Gesetzgebung eine weitere Zäsur: Unternehmen erhielten die Erlaubnis, Leiharbeitskräfte auch un-

befristet zu verleihen. Faktisch konnte damit eine Person – wenn es die Auftragslage erforderte – über ihr gesamtes Arbeitsleben hinweg als Leiharbeiter beschäftigt werden.

Boom der Leiharbeit

Als hätten die Unternehmen nur auf eine gesetzlich legitimierte Aufweichung der Schutzbestimmungen gewartet, boomte die Leiharbeitsbranche fortan mit prozentualen Wachstumsraten pro Jahr im zweistelligen Bereich: Von knapp 300.000 zu Beginn der Deregulierung explodierte die Zahl der Leiharbeiter auf fast 800.000 im Jahr 2008. Das waren rund drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland.

Erst die in jenem Jahr einsetzende Wirtschaftskrise stoppte den Trend: Leiharbeiter wurden massenhaft als erste entlassen. Doch schon im darauf folgenden Jahr stieg ihre Zahl wieder an, mit höchsten Zuwachsraten im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Metall- und Elektroindustrie, wo der Anteil der Leiharbeiter heute bereits bei sechs Prozent der Belegschaft liegt.

Das „Angebot“ des Gesetzgebers, durch Tarifverträge vom Prinzip der Gleichbehandlung, von Equal pay und Equal treatment, abzuweichen, hatte fatale Folgen. Neben oft fehlenden Chancen auf einen regulären Arbeitsplatz sind Leiharbeiter/-innen seitdem fast immer mit relativ niedrigen Löhnen konfrontiert.

So hatte eine Studie des Arbeitsministeriums NRW ergeben, dass das durchschnittliche sozialversicherungspflichtige

Monatsentgelt von Helfern in der Zeitarbeit rund 45 Prozent unter dem von Helfern in anderen Branchen liegt. Aber auch bei qualifizierten Tätigkeiten beträgt die monatliche Entgeltlücke rund 35 Prozent. Offensichtlich war es mit Einführung der Tarifverträge in der Zeitarbeit 2004 nicht gelungen, die Diskrepanz zwischen dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Monatsentgelt von Leiharbeiterinnen und -arbeitern und regulär Beschäftigten in anderen Branchen zu verringern oder gar zu beseitigen.

Kampf gegen Lohndumping

Das systematische Lohndumping vieler Arbeitgeber stieß zunehmend auf Widerstand bei den Gewerkschaften, aber auch in der Öffentlichkeit, zumal sich Berichte über schamlose Ausbeutungsfälle in den Medien häuften.

Bei ihrer Mobilmachung gegen Lohndumping in der Leiharbeit sahen sich die DGB-Gewerkschaften jedoch zunächst mit dem Problem konfrontiert, dass die „christlichen Gewerkschaften“, allen voran die CGZP, mit den Arbeitgebern und für die Arbeitgeber sehr günstige Tarife vereinbarten.

Nachdem jedoch das Bundesarbeitsgericht der CGZP die Tariffähigkeit entzogen hatte, besserten sich die Verhältnisse: Seit 2012 gilt auch für die Leiharbeitsbranche ein Branchenmindestlohn. Er trug genauso zur Verteuerung der Leiharbeit bei wie die von der IG Metall in Tarifverhandlungen durchgesetzten „Branchenzuschläge“ etwa in der Metall- und Elektroindustrie.

Hinzu kommt, dass seit demselben Jahr der Einsatz von Leiharbeiterinnen und -nehmern nur noch „vorübergehend“ erlaubt ist – eine schwammige Formulierung indes, die Interpretationsspielraum lässt. Doch für den Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Schüren, der den Begriff „vorübergehend“ „in stärkerem Maße europarechtskonform eingrenzt, als dies im Koalitionsvertrag in Berlin vom 27. November 2013 geschieht“, ist mit der Formulierung der zeitlich unbegrenzte Einsatz von Leiharbeitern auf Dauerarbeitsplätzen – häufig praktiziertes Geschäftsmodell in Entleih-Unternehmen – rein rechtlich gesehen ein Relikt der Vergangenheit.

Werkverträge als Ausweichstrategie

Die sozialverträglichere Neugestaltung der Leiharbeit hat bei manchen Arbeitgebern offensichtlich Fantasie freigesetzt und sie zur Entwicklung von Ausweichstrategien zur Vermeidung verteuert Leiharbeit inspiriert.

Dazu zählt etwa der vermehrte Einsatz von Werk- und Dienstverträgen, also Rechtskonstruktionen, die in ihrer legalen Form als Flexibilisierungsinstrumente im Wirtschafts- und Arbeitsleben längst etabliert und von den Tarifparteien akzeptiert sind, wobei im Unterschied zum Werkvertrag beim Dienstvertrag kein Erfolg, sondern das bloße Wirken geschuldet wird.

Laut einer Umfrage der IG Metall in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg aus dem Jahr 2011 ist die Ausweitung von Werkverträgen in einem

Viertel aller Betriebe (24 Prozent) ein Konfliktthema zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung, in fast einem Drittel (31 Prozent) gibt es zudem Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung um die Frage, ob die Werkverträge verkappte Leiharbeit sind, und in ebenfalls knapp einem Drittel der Betriebe gibt es Streit um die Auslagerung von Arbeit und den damit verbundenen Abbau von Arbeitsplätzen.

In ihrem Dossier „Werkverträge 2013“ spricht die IG Metall Nordrhein-Westfalen vom Entstehen einer „Drei-Klassen-Gesellschaft“ in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie: „Neben den Stammbeschäftigten arbeiten Leiharbeiter und – jetzt vermehrt – Werkvertragsnehmer.“

Tatsächlich lagern viele Unternehmen nicht nur der Metall- und Elektroindustrie immer mehr Jobs an Fremdfirmen aus, die – wie zum Beispiel die Wartung von Maschinen oder die Montage von Bauteilen – zum Kerngeschäft zählen. Für die gleiche Arbeit, bemängeln Gewerkschaften, erhalte der Werkvertragsnehmer um bis zu 60 Prozent weniger als sein regulär beschäftigter Kollege. Unternehmen sparen so nicht nur Personalkosten, sondern begrenzen zugleich die betriebliche Mitbestimmung, denn Betriebsräte des Unternehmens, das die Werkverträge beauftragt, sind formal nicht zuständig.

Eine ähnliche Entwicklung dokumentiert eine Umfrage der Gewerkschaft NGG aus dem Jahr 2012 für die Ernährungsindustrie. Demnach ist jede zwölfte

Arbeitskraft im Betrieb inzwischen ein meist geringer bezahlter Werkvertragsbeschäftigter oder eine Werkvertragsbeschäftigte.“

Schein-Werkverträge: Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Hinzu kommt: Nicht selten wird unter Vortäuschung eines Werk- oder Dienstvertrags in Wirklichkeit illegale Arbeitnehmerüberlassung betrieben. Den echten Werk- oder Dienstvertrag charakterisiert der Arbeitsrechtler Professor Peter Schüren so: „Der echte Werkunternehmer oder Dienstleister überlässt seine Leute nicht, sondern unterhält im fremden Unternehmen mit den eigenen Leuten einen eigenen Betrieb.“ Und weiter: „Ein Betrieb im fremden Betrieb kann es nur dort geben, wo der Subunternehmer mit wirtschaftlich erheblichen Entscheidungen die eigenen Leute lenkt (Personaleinsatzplanung) und mit diesen Entscheidungen zugleich auch ernsthaft Verantwortung für das wirtschaftliche Ergebnis seiner Tätigkeit übernimmt. Das setzt auf Dauer eine Kompetenz voraus, die weit über die eines bloßen Verleihers hinausreicht.“

Schein-Werkverträge hingegen, also Werkverträge, die die Grenzen zu illegaler Arbeitnehmerüberlassung überschreiten, liegen vor, wenn Werkvertragsnehmer, anders als es der Vertrag suggeriert, in Wirklichkeit gar nicht selbstständig arbeiten, sondern Anweisungen vom Auftrag gebenden Unternehmen erhalten und in dessen Betriebsorganisation eingegliedert sind. So werden beim Inhouse-Outsourcing die Grenzen zur Arbeitnehmerüberlassung überschritten, wird der erschwerte Miss-

brauch von Leiharbeit von manchen Arbeitgebern jetzt mit einem Missbrauch von Werkverträgen kompensiert.

Ist das nachgewiesenermaßen der Fall, sind die Konsequenzen erheblich: Der Schein-Vertrag ist nichtig, der Arbeitsvertrag zwischen faktischem Verleiher und überlassenen Arbeitnehmer ebenfalls und der überlassene Arbeitnehmer

wird zum Arbeitnehmer des Entleihers mit allen daraus resultierenden Ansprüchen. Auf den Entleiher kommt darüber hinaus gegebenenfalls eine Strafe wegen Beitragshinterziehung zu.

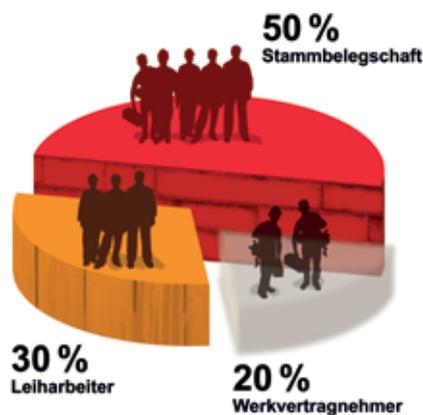
Diesem Verfahren entgehen Anbieter von Werkverträgen, die faktisch Arbeitnehmer überlassen, wenn sie über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 AÜG)

verfügen. In dem Fall, sagt Professor Stefan Sell von der Hochschule Koblenz, richten sich die Ansprüche des eigentlich überlassenden Arbeitnehmers nicht gegen das Entleih-Unternehmen, sondern gegen das Verleih-Unternehmen. Genau diese Konstruktion ist in der Praxis weit verbreitet. Letztlich bedeutet das, so Professor Sell, dass der faktische Entleiher bei einem Schein-Werk- oder Schein-Dienstvertrag praktisch kein Risiko eingeht, aber die Kostenvorteile bei dieser Form der Tarifflicht realisieren kann.

DREI-KLASSEN-GESELLSCHAFT IM UNTERNEHMEN

Das Nachrichtenmagazin Der Spiegel berichtete Mitte November 2013 von einer bislang unveröffentlichten Studie, welche die IG Metall in Auftrag gab, um Zahlen über die Ausbreitung von Werkverträgen in Deutschland zu erhalten. „Das Ergebnis der Bestandsaufnahme ist überraschend. So arbeiten inzwischen mehr als eine Million Menschen überwiegend außerhalb der Metall- und Elektroindustrie in nicht regulären Beschäftigungsformen für die Branche. Das entspricht fast einem Drittel der Beschäftigten der gesamten M+E-Industrie. Dass die meisten von ihnen Werkvertragsbeschäftigte und nicht Zeitarbeiter sein dürften, belegt eine simple Zahl: In der ersten Jahreshälfte registrierte die Bundesagentur für Arbeit insgesamt gut 800.000 Zeitarbeiter – in ganz Deutschland und in allen Branchen zusammen. Am auffälligsten ist der Trend in der Automobilindustrie. Dort stehen den 763.000 Stammbeschäftigten mittlerweile 100.000 Leiharbeitskräfte und 250.000 Werkvertragsbeschäftigte gegenüber. Das entspricht einem Verhältnis von fast zwei zu eins.

Auch in der Werftindustrie kippt das Verhältnis von Stammbeschäftigten immer mehr zugunsten von Externen. Im Schiffbau arbeiten 16.800 Menschen fest, aber 2.700 Menschen für Leih- und 6.500 für Werkvertragsfirmen. In der Stahlindustrie werden im Verhältnis besonders viele Werkvertragsbeschäftigte angeheuert – 19.000 gegenüber 61.000 Festangestellten. Nicht viel besser die Luftfahrt: Dort gehören 72.400 Menschen zur Stammbesellschaft von Airbus und Co., aber 10.000 Menschen verdingen sich als Leih- und weitere 10.000 als Werkvertragsarbeiter.“ („Mit-tendrin und nicht dabei“ von Dettmer, Markus; Hawranek, Dietmar; Lill, Tobias; Tietz, Jankoaus, Der Spiegel, 18.11.2013)



Beschäftigte in Forschung und Entwicklung eines Autoherstellers
Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall.
Stand: Ende April 2013

Vielzahl an Beispielen

Auf der vom Arbeitsministerium NRW organisierten Fachveranstaltung „Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern“ am 17. März 2014 in Berlin bekundete Dr. Reinhard Göhner, Hauptgeschäftsführer des BDA, ihm seien keine Fälle bekannt, bei denen Unternehmen angesichts der Neueregulierung der Leiharbeit dazu übergegangen seien, stattdessen verstärkt Werkverträge einzusetzen.

Bei den Gewerkschaften rufen solche Äußerungen ungläubiges Kopfschütteln hervor. Sie können gleich eine ganze Reihe publizierter bad-practice-Beispiele nennen. So hatte im vergangenen Jahr ein Schein-Werkvertrag der Daimler AG mit der Firma Preymesser in den Medien heftige Resonanz erzeugt. Zwei über Jahre auf Werkvertragsbasis im Unternehmen tätige IT-Spezialisten, die Anweisungen von Mitarbeitenden Daimlers hatten folgen müssen, klagten auf Festanstellung und gewannen ihren Prozess in zweiter Instanz.

Dokumentiert ist ein Fall illegaler Arbeitnehmerüberlassung auch für die Logistikzentren von Kaufland. Hier einigten sich Konzern und Staatsanwaltschaft nach einer Klage auf eine Einstellung des Verfahrens, nachdem das Unternehmen mehrere Millionen Euro Ordnungsgeld gezahlt und nachträglich Beiträge an die Sozialversicherungen überwiesen hatte.

Weitere Fälle, wo Leiharbeit durch Werkverträge ersetzt wurde, führt Norbert Fuhrmann, Geschäftsführer der Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit GmbH (I.Q.Z.) summarisch auf: Das Unternehmen T-Systems zum Beispiel. Hier hatte in Verbindung mit der Firma Tecops ein Werkvertrag Zeitarbeit ersetzt. Gleiches gilt für die Werkverträge der Firmen WDI und Procter&Gamble mit dem Leiharbeitsunternehmen Randstad oder von Siemens mit der Firma Simon Hegele. Oder die Asklepioskliniken, denen auch die Arbeit mit Scheinselbstständigkeit nachgewiesen werden konnte. Des Weiteren Netto, Bertelsmann, BMW, der Logistiker 17111 GmbH, Hasseröder, VW und Audi – kurzum: Eine Fülle von Fällen, über die in der Presse zu lesen war.

Immerhin führte die Veröffentlichung der Missbrauchsfälle dazu, manche exzessiven Auswüchse wieder in reguläre Leiharbeit zurückzuführen. Doch selbst hohe Strafen schrecken manche Unternehmen nicht ab. Sie wissen, dass Grenzüberschreitungen zwischen legalem Werkvertrag und illegaler Arbeitnehmerüberlassung nicht immer leicht nachzuweisen sind, zumal die Beweislast aufseiten des Beschäftigten liegt. Gleiches gilt für Kettenverträge über mehrere Subunter-

nehmer hinweg, die nicht selten und oft völlig intransparent bis ins Ausland verlaufen. Dabei hatte der DGB schon 2011 in einer Stellungnahme zur Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gerügt, „dass im deutschen Recht – im Unterschied zu den Rechtsnormen anderer europäischer Staaten – spezifische gesetzliche Abgrenzungskriterien zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung fehlen.“

Umstrittenes Zentrum: das ZAAR

Offensiv wirbt das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR), ein An-Institut der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU), für den Ersatz von Zeitarbeit durch Werkverträge. „Freie Industriedienstleistungen als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“ lautet zum Beispiel der Titel einer Seminarveranstaltung des ZAAR. Ziel der Veranstaltungen ist die Verbreitung von Methoden, mit denen Unternehmen ihre ohnehin schon billigen Leiharbeiter durch noch billigere Beschäftigte ersetzen können.

So berichtete „Die Zeit“ bereits im Dezember 2011 über eine Veranstaltung für Unternehmer in einem Düsseldorfer Nobelhotel, bei der ZAAR-Leiter Prof. Volker Rieble, so das Wochenblatt, „konkrete Hinweise (gab), mit denen die Neuregelungen umgangen werden können. Und zwar mithilfe von Werkverträgen: Unternehmen übertragen wichtige Tätigkeiten auf Subunternehmen, zum Beispiel lagern Supermärkte das Einräumen der Regale aus. Die Subunternehmen werden pro ‚Werk‘ bezahlt, beispielsweise für jede Pa-

lette Ware, die ihre Mitarbeiter in die Regale räumen. Statt Leiharbeiter reinzuholen, lagern Supermärkte die Arbeiten also aus – juristisch betrachtet, ist das der Grund, warum für die Regaleinräumer nicht einmal die Tarife für Leiharbeiter gelten.“

Zum Hintergrund: Finanziert wird ZAAR von der Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR), gegründet vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie. Obgleich privat finanziert, kritisieren die Gewerkschaften, ist das ZAAR rechtlich und nach außen hin ein Institut der Universität München. „So wird mit der Uni München geworben, aber real für die Arbeitgeberseite gearbeitet.“

Die „akademischen Vordenker“ von ZAAR, behaupten die Gewerkschaften weiter, haben große Zeitarbeitsfirmen wie Tuja, Adecco, Manpower und Randstad dazu inspiriert, ihren Kunden massiv die alternativen Lösungsmöglichkeiten zu offerieren. Mitunter wurden sogar eigene Firmen für deren Umsetzung gegründet, wie etwa die Randstad Professionals GmbH.

Um sich nach dem eventuellen „Aufdecken“ eines Schein-Werkvertrags vor strafrechtlichen Konsequenzen zu schützen, holte sich die „Werkvertragsfirma“ Randstad Professionals GmbH eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ein. Auch die mit Schein-Werkverträgen bei Daimler erwischte Firma Preymesser hatte sich eigens für diesen Auftrag zuvor eine entsprechende Erlaubnis eingeholt. Nicht nur große, auch mittelständische

Unternehmen beschäftigen sich mit dem Ersatz von Zeitarbeit durch Werkverträge. Für die Firma Engel Personal aus Thüringen, die Zeitarbeit durch Werkverträge ersetzt, hatte das Konsequenzen. Ihr wurde von der Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit (IQZ) kurzerhand das Qualitätssiegel entzogen.

Beweislastumkehr im Verdachtsfall

Jetzt schlagen Prof. Dr. Peter Schüren und Prof. Dr. Christiane Brors in ihrem vom Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ in Auftrag gegebenen Gutachten eine Korrektur des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vor.

Zur Absicherung des Grundsatzes, dass legale Überlassung von Leiharbeiterinnen und -nehmern nur noch zur Deckung eines „vorübergehenden“ Bedarfs beim Entleiher zulässig ist, plädieren die Wissenschaftler – und das ist einer der zentralen Gedanken der Vorschläge – für die Einführung einer Beweislastumkehr mit einer widerlegbaren Vermutung der nicht „vorübergehenden“ Überlassung nach sechs Monaten. Zudem soll eine Überlassung über 18 Monate hinaus nur noch unter sehr engen, überprüfbareren Voraussetzungen möglich sein. Eine Überschreitung der neuen Grenzen begründet ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher. Prof. Dr. Christiane Brors: „Damit geschieht genau das, was durch diese Dreiergeschichte vermieden werden sollte. Unser Vorschlag, davon sind wir überzeugt, wird realisiert, denn hier besteht schon lange Konsens. Schein-Werkverträge mit Überlassungs-

laubnis – das Instrument ist tot.“ Mit ihrem Gutachten haben Professor Schüren und Professorin Brors praktikable Vorschläge unterbreitet, wie sich der Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern lässt. „Jetzt“, sagen die Wissenschaftler, „ist die Politik am Zug.“

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466

E-Mail: paul.pantel@arcor.de

VIER-PUNKTE-PLAN: DIE WICHTIGSTEN REGELUNGSVORSCHLÄGE ZUR VERHINDERUNG DES MISSBRAUCHS VON WERKVERTRÄGEN UND LEIHARBEIT VON PROF. DR. CHRISTIANE BRORS UND PROF. DR. PETER SCHÜREN

► LEIHARBEIT AUF DAUER VERBIETEN!

Eine dauerhafte legale Überlassung von Leiharbeiterinnen und -nehmern soll verboten werden. Falls der Entleiher also künftig einen oder nacheinander mehrere Leiharbeiter/-innen auf einem Arbeitsplatz länger als sechs Monate einsetzt, wird vermutet, dass es sich um keinen vorübergehenden Bedarf handelt. Insgesamt darf das Leiharbeitsverhältnis eine Länge von 18 Monaten nicht überschreiten. Zudem gilt nach neun Monaten Einsatz zwingend das Equal-pay-Gebot.

► KLAGE BEI MISSBRAUCH FÜR BESCHÄFTIGTE EINFACHER MACHEN!

Illegale Überlassung und Scheinselbstständigkeit sollen mithilfe einer Beweislastumkehr vermieden werden. Die Arbeitnehmer/-innen, die illegal überlassen werden oder scheinselfständig sind, müssen demnach künftig nur nachweisen, dass sie wie die Stammbeschäftigten in der Betriebsorganisation tätig sind. Kann der vermutete Arbeitgeber nicht das Gegenteil beweisen, steht seine Arbeitgeberstellung fest.

► FINANZIELLE VORTEILE ILLEGALER ÜBERLASSUNG AUS DEM AUSLAND AUFHEBEN!

Da die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zwischen Leiharbeiterinnen und -nehmern aus dem Ausland und dem Entleiher aufgrund europäischer Rahmenbedingungen bzw. der Entsendebescheinigung (A1) nicht möglich ist, soll künftig das Equal-pay-Gebot zwingend gelten. Zusätzlich muss der Entleiher den Arbeitgeberanteil in der Sozialversicherung entrichten. Hierdurch sollen die ökonomischen Vorteile einer illegalen Überlassung aus dem Ausland aufgehoben werden.

► BETRIEBSRÄTE STÄRKEN!

Der Betriebsrat soll künftig einen stark abgesicherten und dauerhaften Unterrichtsanspruch bei Fremdpersonaleinsatz erhalten. Verletzungen dieses Informationsrechts machen den Einsatz unzulässig.