

Regelungsanforderungen am eine Reform der Vorschriften zum Fremdpersonaleinsatz

Herausforderungen für
Gesetzgebung und Verwaltung

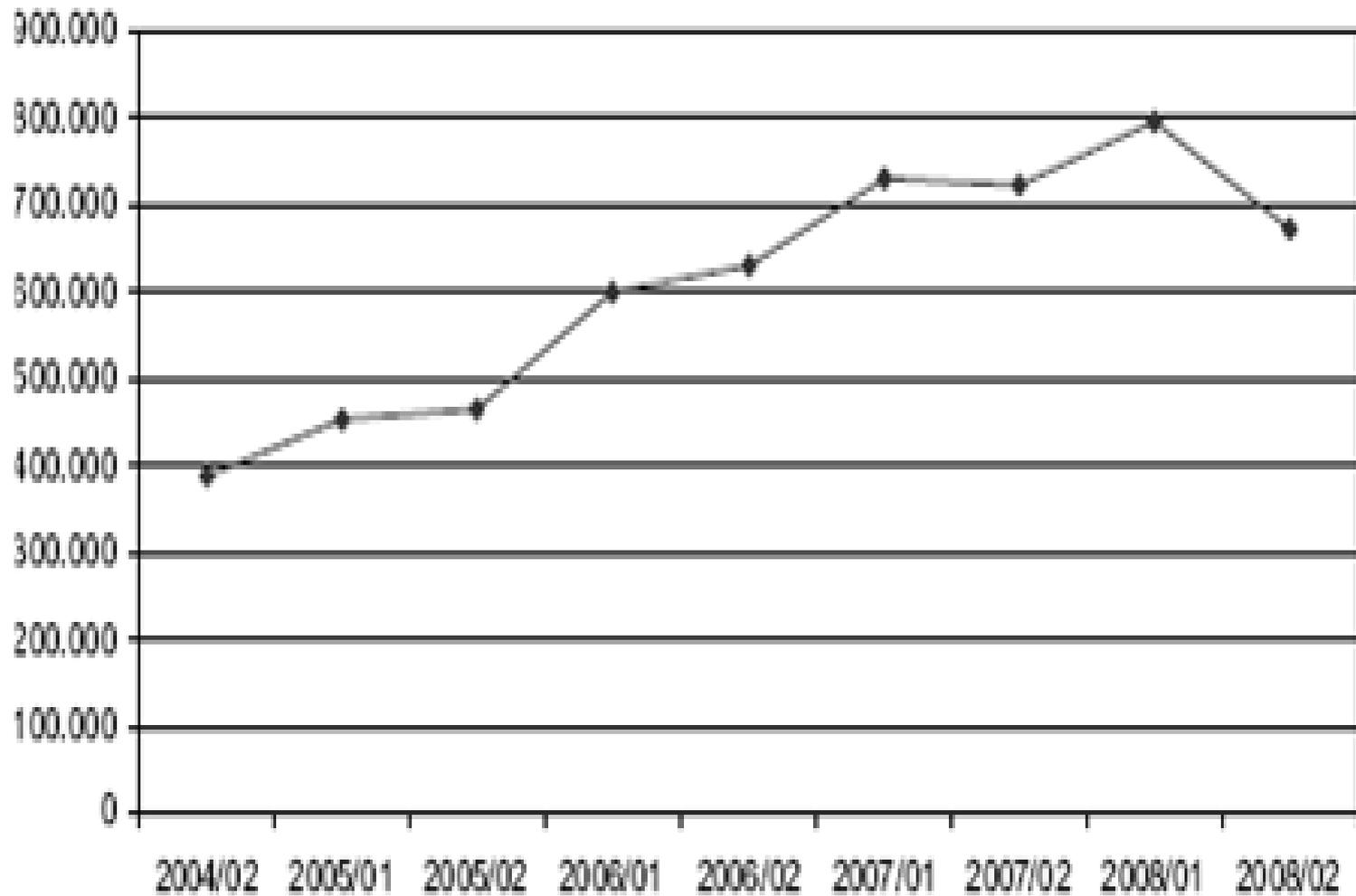
Vom Verbot zur Regulierung

- Lange Zeit war die gewerbsmäßige Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte in Deutschland verboten.
- 1972 wurde sie gesetzlich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zugelassen, aber unter Erlaubnisvorbehalt gestellt und streng reguliert.

Deregulierung

- Stück für Stück bauten Kohl und später Schröder Einschränkungen ab.
- Die Begrenzung der Überlassungshöchstdauer von ursprünglich 3 Monate wurde verlängert auf 6, 9, 12 und 24 Monate und dann mit den Hartz-Gesetzen vollständig aufgehoben.
- Damit ging einher das kontinuierliche Wachstum des sog. „Zeitarbeitsmarkts“.

Bestand an Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern



Reregulierung

- Nach dem Schleckerschen Drehtürskandal versprach der Gesetzgeber ein energisches Einschreiten:
- *„Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“.*
- BR – Drucks. 847/10 vom 31.12.2010

Tatsächlich in Kraft getreten zum 1.4. bzw. 1.12. 2011

- Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG wird jede „**wirtschaftliche Tätigkeit**“ erfasst.
- Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG erfolgt **Überlassung nur vorübergehend. Aber:** Rechtsfolge aus Referentenentwurf bei Verstoß Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit Entleiher fallen gelassen.
- Nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG Bereichsausnahme für **Konzernunternehmen einschränkt**. Sie gilt nur, „wenn der Arbeitnehmer nicht zum Zweck der Überlassung eingestellt und beschäftigt wird.“
- Ermächtigungsgrundlage für **Mindestlohn-RVO** in § 3a AÜG.

Lohnuntergrenze zum 1.1.2012 in Kraft gesetzt

- Die DGB-Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände iGZ und BAP beantragten am 14.11. 2001 gemeinsam bei der BMAS,
- die Lohnuntergrenze durch Rechtsverordnung festzulegen.

Inhalt der Rechtsverordnung nach §3a AÜG

§2

Lohnuntergrenze

(1) Verleiher sind nach § 3 verpflichtet, ihren Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern mindestens das in Absatz 2 genannte Bruttoentgelt pro Arbeitsstunde zu zahlen (Mindeststundenentgelt).

(2) Das Mindeststundenentgelt beträgt

1. vom [*einsetzen: Tag des Inkrafttretens der Verordnung*] bis zum 31. Oktober 2012
 - a) in den Bundesländern Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen 7,01 Euro,
 - b) in den übrigen Bundesländern 7,89 Euro;

Erhöhung ab 1. November 2012 bis zum 31. Oktober 2013

a) in den Bundesländern Berlin,
Brandenburg, Mecklenburg-
Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt
und Thüringen

7,50 Euro,

b) in den übrigen Bundesländern

8,19 Euro.

Flucht in Werk- und Dienstverträge

Neue Missbrauchsdebatte: Werk- und Dienstverträge

- Unternehmen wird von Beratern aufgezeigt, wie „Freie Industriedienstleistungen als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“ konstruiert werden kann.
- Es geht um Möglichkeiten, anstelle der Überlassung von Leiharbeitern, denen der Verleiher Mindestentgelte zahlen muss, billige Leistungskontingente bei Subunternehmen einzukaufen.
- Werk- und Dienstvertragnehmer können rechtlich Mindestentgelte der Leiharbeit unterbieten.

Werkvertragskonstruktionen

- Mittlerweile werden mit „Werkverträgen“ ganze **Arbeitsschichten** bei Subunternehmern eingekauft.
- Getrennte **Arbeitsbereiche** werden mittels gestrichelter Linien in der Werkhalle markiert, Maschinen werden stundenweise an den Subunternehmer vermietet.
- Damit soll den gesetzlichen Bestimmungen, die für die Annahme eines Werkvertrags gelten, genüge getan werden.

Beispiel: BMW und Bosch

Werkverträge billiger als Leiharbeit

- BMW-Werk Regensburg: Dort wurden in den vergangenen vier Jahren Leiharbeiter mit knapp 12,00 Euro pro Stunde entlohnt. Am Fließband standen ebenso AN eines Werkvertragunternehmers mit 7,81 Euro.
- Bosch-Werk in Stuttgart: Unter den 12 000 Mitarbeitern nur 60 Leiharbeiter, dafür aber 2000 Arbeitnehmer von Subunternehmen, die über Werkverträge dort tätig sind.
- Behr/Roth, FR vom 16 | 2 | 2012

Nebenwirkung: Kündigungsvorteil bei Outsourcing für Werkverträge

- Bei Fremdvergabe für echte Werk- und Dienstverträge gestattet die Rechtsprechung die Kündigung der Stamm-AN, deren Arbeitsverhältnisse nicht mehr gebraucht werden.
- Für die im Betrieb mit Werk- oder Dienstverträgen eingesetzten AN gelten dann die Arbeitsbedingungen der Werk- oder Dienstvertragsnehmers.

Folgen der verdeckten ANÜ ohne ANÜ Erlaubnis

- Hat der Unternehmer sich nicht vorsorglich eine Erlaubnis verschafft, so liegt unerlaubte (= illegale) ANÜ vor.
- Nach § 9 Nr.1 AÜG ist der Verleihvertrag zwischen Verleiher und Entleiher nichtig. Nach § 10 Abs.1 Satz 1 AÜG wird mit dem Entleiher ein Stamm-Arbeitsverhältnis fingiert.
- Dessen Inhalt bestimmt sich gemäß § 10 Abs.1 Satz 4 AÜG nach den im Entleiherbetrieb geltenden Bestimmungen.
- Der Entleiher handelt nach § 16 Abs.1 Nr.1a AÜG ordnungswidrig > Bußgeld bis 25.000 Euro.

Überwachung unerlaubter Überlassung

- Für die Überwachung der Erlaubnispflicht BA zuständig, 17 AÜG, aber in Zusammenarbeit mit FKS (§18 Abs.1 AÜG).
- Ordnungswidrigkeiten, die Entleiher bei illegaler Überlassung und Verleiher bei Unterschreitung des Mindestentgelts begehen, werden von FKS verfolgt (§ 16 Abs. 3 AÜG).

Vertragslage bei verdeckter ANÜ mit **vorsorglicher ANÜ Erlaubnis**

- Hat der Werk- oder Dienstvertragsunternehmer sich als Rückversicherung die AÜ Erlaubnis besorgt, greift § 9 Nr.1 AÜG nicht ein! Also ist der Arbeitsvertrag mit dem AN wirksam.
- Fraglich ist, ob die Auslegungsregel § 613 Satz 2 BGB („im Zweifel“ kein Recht zur Übertragung des Direktionsrechts an Dritten) abbedungen ist. Wenn nein, so kann der AN die Weisungen des Dritten als unverbindlich zurückweisen und insoweit angeordnete Leistungen verweigern.

Entgelt bei verdeckter ANÜ mit **vorsorglicher ANÜ Erlaubnis**

- Nach §10 Abs. 5 AÜG ist das Mindestentgelt nach der VO zu § 3a AÜG zu zahlen.
- Da der verdeckt überlassende Unternehmer sich im Arbeitsvertrag nicht auf einen abweichenden Verleihertarifvertrag bezieht, gilt nach § 9 Nr. 2 AÜG zudem das Gebot des Equal Treatment.
- **Also: Der verdeckt aber nicht illegal überlassene AN hat Anspruch darauf, das Entgelt eines vergleichbaren Stamm-AN zu erhalten.**

Abgrenzung

Abgrenzung nach BAG

- Das BAG nimmt Arbeitnehmerüberlassung an,
- wenn fremde Arbeitnehmer in den Einsatzbetrieb eingegliedert sind
- und ihre Arbeit dort **allein** nach Weisungen des Betriebsinhabers zur Förderung von dessen Betriebszweck ausüben (Personalhoheit).
BAG 06.08.2003, AP AÜG § 9 Nr. 6; BAG 13.08.2008, kritisch: jurisPR-ArbR 5/2009, Anm. 2, Hamann.

Prüfschema BAG

Die Abgrenzungskriterien werden anhand eines dreistufigen Schemas abgeprüft:

(1) Entsprechen die vertraglichen Vereinbarungen einem Werk- bzw. Dienstvertrag?

(2) Entspricht die tatsächliche Vertragsabwicklung den vertraglichen Vereinbarungen?

(3) Liegen sonstige Umstände vor, die die Annahme von Arbeitnehmerüberlassung rechtfertigen?

Gründe für mangelnde Effektivität des Rechts

Jus vigilantibus

- Wer intelligent ist, kann das Risiko von Scheinwerk- und Scheindienstverträgen durch vorsorgliche Einholung der ANÜ Erlaubnis mindern.
- Er kann zudem die Ineffektivität des Rechts mit einkalkulieren, denn er kennt den Unterschied zwischen law in books and law in action.

Überforderung des AN

- Der einzelne AN ist überfordert, die Erfüllung der Anforderungen der Rechtsprechung zur Abgrenzung Überlassungs- und Werk- oder Dienstvertrag festzustellen und ein Leistungsverweigerungsrecht darauf zu stützen.
- Der Betriebsrat kann vor Antritt der AN im Betrieb nicht wissen, ob später abweichend vom Papier in Durchführung des Vertrags der Betriebsinhaber das Weisungsrecht wahrnimmt. Um später ein Zustimmungsrecht zu reklamieren zu können, müsste er zudem die Durch

Überforderung des BR

- Der Betriebsrat kann vor Antritt der AN im Betrieb nicht wissen, ob später abweichend vom Papier in Durchführung des Vertrags der Betriebsinhaber das Weisungsrecht wahrnimmt.
- Um später ein Zustimmungsrecht nach §14 Abs.3 AÜG, § 99 BetrVG reklamieren zu können, müsste er zudem die Durchführung ständig überwachen; denn der Siebte Senat des BAG verlangt ein hohes Maß an Darlegung für die tatsächliche Ausübung der Personalhoheit.

Rechtsdurchsetzung

- Es gilt das liberale Prinzip: „Ohne Kläger kein Richter“.
- Folglich muss jeder AN seine Ansprüche selbst im Klageweg durchsetzen.

Hilfe zur Rechtsdurchsetzung von der Verwaltung?

- Nur soweit das Mindestentgelt nach § 10 Abs.5, §3a, AÜG nicht gewährt wird, kann die von den Tätern als durchsetzungsstark gefürchtete FKS (Zoll) nach §16 Abs. 1Nr.7b, Abs. 3 AÜG als zuständige Verwaltungsbehörde prüfen.
- Es fehlt eine Befugnis der FKS wie sie in §§ 24, 25 HAG der Arbeitsbehörde zugewiesen ist, nämlich den Scheinwerkvertraggeber zur Nachzahlung der Minderbeträge aufzufordern und diese bei Nichtzahlung für die AN einzuklagen.

Praxisbeispiel Handel

Einzelhandel

- Selbst Edelkaufhäuser wie das Berliner KaDeWe beschäftigten an ihren Kassen nicht mehr Stamm- oder Leiharbeiter, sondern sogenannte Werkvertragler.
- Im Einzelhandel werden fast ausschließlich für das Verräumen (Regalauffüllen) AN eingesetzt, die bei Werkvertragsunternehmen beschäftigt werden.

Vergütung nach Billig-Tarifverträgen des DHV

... pro Stunde, insgesamt € 6,00 brutto.

Missbrauch von Werkverträgen bekämpfen

- **Antrag der Abgeordneten Anette Kramme, Gabriele Hiller-Ohm, Josip Juratovic, Gabriele Lösekrug-Möller, Angelika Krüger-Leißner, Katja Mast, Anton Schaaf, Silvia Schmidt, Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD vom 20.2.2013**

Vermutung für AÜ, wenn drei Merkmale vorliegen:

- Die Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit eines im Einsatzbetrieb angestellten oder eines dort innerhalb der letzten zwei Jahre angestellten Arbeitnehmers;
- der Arbeitnehmer verwendet Material oder Werkzeug des Einsatzbetriebes;
- es soll kein Ergebnis erstellt werden, das dem Arbeitgeber zugerechnet werden kann;
- eine Gewährleistung des Arbeitgebers ist vertraglich ausgeschlossen;
- der Arbeitgeber haftet für Auswahl und fristgerechte Zurverfügungstellung der Arbeitnehmer;
- es erfolgen von einem konkreten Ergebnis unabhängige Abschlagszahlungen an den Arbeitgeber;
- die Tätigkeit des Arbeitnehmers ist im Vertrag mit seinem Arbeitgeber detailliert beschrieben.

§ 7 Abs. 1 c SGB IV

- Bei einer erwerbsmäßig tätigen Person wird vermutet, dass sie Beschäftigter ist, wenn mindestens zwei der folgenden fünf Merkmale vorliegen:
- 1. Die Person beschäftigt im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit regelmäßig keinen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer;
- 2. ihre Tätigkeit entspricht dem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die sie für denselben Auftraggeber zuvor auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt hatte;
- 3. ihr Auftraggeber oder ein vergleichbarer Auftraggeber lässt entsprechende Tätigkeiten regelmäßig durch von ihm beschäftigte Arbeitnehmer verrichten;
- 4. ihre Tätigkeit lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen;
- 5. eine Person wird überwiegend für eine andere Person tätig und erzielt mindestens 75% ihres Jahreseinkommens aus dieser Tätigkeit.“

80 BetrVG Abs. 2 eingefügt

„im Fall einer Person, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht, sind dem Betriebsrat die Verträge des Unternehmens mit der eingesetzten Person oder dem diese beschäftigenden Unternehmen zur Verfügung zu stellen sowie Unterlagen über Einsatztage, Einsatzzeiten und Tätigkeiten dieser Person.“

§ 87 Abs.2 BetrVG

- „In Angelegenheiten von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, jedoch einen Arbeitsplatz besetzen, der der unternehmerischen Konzeption desselben unterliegt, ist der Betriebsrat des Arbeitgebers in gleicher Weise zuständig, soweit nicht die arbeitsvertragliche Bindung zwingend ist. Die Personen bleiben auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei dem anderen Arbeitgeber Angehörige des entsendenden Betriebs.“

Personalplanung

- Nach § 92 Abs. 1 Satz 2 wird eingefügt:
„Die Unterrichts- und Informationspflicht erstreckt sich auf Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, jedoch einen Arbeitsplatz besetzen oder besetzen sollen, der der unternehmerischen Konzeption desselben unterliegt.“

§ 99 BetrVG Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- In § 99 Abs. 1 BetrVG wird nach dem Begriff „Einstellung“ eingefügt: „vor jeder Besetzung eines Arbeitsplatzes, der der unternehmerischen Konzeption des Arbeitgebers unterliegt.“

Koalitionsvertrag vom 16.12.2013

Gute Arbeit

Werkvertragsgestaltungen

- Die Koalition ist sich einig: Rechtswidrige Vertragskonstruktionen bei Werkverträgen zulasten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen verhindert werden.
- Die Prüftätigkeit der Kontroll- und Prüfinstanzen soll bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) konzentriert, organisatorisch effektiver zu gestaltet und erleichtert werden.
- Es ist vereinbart, „ im ausreichenden Umfang“ die FKS personell zu stärken.

BetrVG

- Es ist vereinbart, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats „sicherzustellen“ und „zu konkretisieren“.
- In der Sache ist danach nur eine bescheidene Fortentwicklung des Betriebsverfassungsrechts zu erwarten; denn die Rechtsprechung hat schon auf der Basis des geltenden Rechts einen Informationsanspruch des Betriebsrats anerkannt.

Was fehlt?

- Jede Aussage zur Einräumung von Mitbestimmungsrechten fehlt.
- Die SPD hat sich weder mit ihrer in der 17. Legislaturperiode gestellten Forderung nach Ausweitung der Mitbestimmung noch mit dem Verweis auf den am 20.09.2013 beschlossenen Gesetzentwurf des Bundesrates durchsetzen können.

Was ist positiv?

- Einen Verhandlungserfolg hat die SPD damit erzielt, dass die Sanktionierung der durch Scheinwerk- oder Scheindienstverträge verdeckten Arbeitnehmerüberlassung vereinbart wurde.

Überfällig

- Hier findet eine rechtspolitisch überfällige Nachbesserung der AÜG Reform von 2011 statt; denn in der 17. Legislaturperiode war von der schwarz-gelben Bundesregierung insoweit das Recht bewusst lückenhaft gehalten worden.

Keine Besserstellung des verdeckt Überlassenden

- Die Koalitionäre sprechen klar aus, was im geltenden Recht fehlt:
- „Der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber dürfen auch bei Vorlage einer Verleiherlaubnis nicht besser gestellt sein, als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.“

Baustelle AÜG

Professor Franz Josef Düwell

Vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung

- Wir präzisieren im AÜG die Maßgabe, dass die Überlassung von Arbeitnehmern an einen Entleiher „**vorübergehend**“ erfolgt,
- indem wir eine **Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten** gesetzlich festlegen.“

Weite Tariföffnungsklausel

- Die Höchstfrist ist flexibel ausgestaltet.
- Je nach Einsatzbranche können unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Stammbesetzungen abweichende Lösungen vereinbart werden.
- Delegation der Regelungskompetenz für den Abschluss von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zugelassen.

Schwierigkeiten bei der Gesetzgebung

- Maßgebend für das aus der Leiharbeitsrichtlinie der EU abzuleitende Verbot der nicht vorübergehenden Überlassung ist nicht allein, **wie lange** der einzelne Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb verweilt, sog. **Personenbezug**.
- sondern auch ob der Einsatz des Leiharbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz erfolgt, auf dem vorübergehend Aufgaben oder **dauerhaft Arbeitsaufgaben** anfallen, sog. **Arbeitsplatzbezug**.

Karussell zugelassen?

- Wenn Daueraufgaben zu erledigen sind
- die Daueraufgaben zuerst vom Leiharbeitnehmer A ,
- dann vom Leiharbeitnehmer B
- nach Art eines Karussells jeweils 18 Monate wahrgenommen werden.
- So dient die Überlassung nur der Ersetzung von Stammarbeitnehmern.

Personenbezogene Variante: Was muss geklärt werden?

- Das Karussellmodell ist unvereinbar mit der Leiharbeitsrichtlinie, weil dort ausdrücklich als Missbrauch bezeichnet.
- Wenn gleichwohl eine arbeitnehmerbezogene Lösung gewollt, so müsste eine Überlassungsunterbrechung geregelt werden: Für welchen Zeitraum darf der Arbeitsplatz nicht mit einem Leiharbeitnehmer besetzt werden?
- Entweder eine starre Unterbrechungszeit oder eine solche, die sich an der Dauer des vorhergehenden Verleihs orientiert.

Arbeitsplatzbezug: Was muss geklärt werden?

- Auch auf einen Dauerarbeitsplatz muss vorübergehend überlassen werden können, zB. kurzfristige Krankheitsvertretung.
- Auf den Arbeitsplatzbezug deutet hin, dass die Leiharbeit „auf ihre Kernfunktionen hin“ orientiert werden soll.
- Richtig: Kumulation von Personen- und Arbeitsplatzbezug.

Was fehlt?

- Die Regelung der Rechtsfolge, die eintritt, wenn entgegen dem Gebot aus § 1 Abs.1 Satz 2 AÜG Leiharbeitnehmer nicht vorübergehend überlassen werden.

Regelungsunwille

- Die Rechtsfolge, die eintritt, wenn entgegen dem Gebot aus § 1 Abs.1 Satz 2 AÜG Leiharbeitnehmer nicht vorübergehend überlassen werden, spart der Koalitionsvertrag aus.
- Diese Rechtsfrage war bei der AÜG Reform 2011 bewusst der Rechtsprechung überlassen worden.

Abschieben auf BAG nicht geglückt

- Das BAG hat Hilfe verweigert. Es hat den zugeschossenen Ball zurück gespielt.
- Die im Schrifttum diskutierte und von einigen LAG angewandte Analogie zu § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG wurde abgelehnt.
- BAG 10.12.2013 - 9 AZR 51/13 - Pressemitteilung Nr. 73/13

Bescheidener Fortschritt

- Verschlechternde Tarifverträge gestatten weiterhin eine Abweichung von dem in § 9 Nr. 2 AÜG geregelten Verschlechterungsverbot (sog. Equal-Pay-Grundsatz).
- Vorsichtige Verbesserung: „einig, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter künftig spätestens **nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts** mit den Stammarbeitnehmern **gleichgestellt** werden.“

Eingriff in BranchenzuschlagsTve

- 2012 sind Tarifverträge abgeschlossen worden, die ein System von Branchenzuschlägen gestuft nach Überlassungsdauer vorsehen.
- Mit Inkrafttreten der gesetzlichen Umsetzung werden die 9 Monate übersteigenden Regelungen „kassiert“.
- Übergangslösungen sind nicht vorgesehen.

Zeitplan für weitere Reform

- Renten-, Mindestlohn- und Tarifpakete wurden im BMAS prioritär behandelt und sind Gesetz geworden.
- Die Umsetzung des Koalitionsvertrags zur Leih-/Zeitarbeit und zu den Werkverträgen sollte ursprünglich Anfang 2015 auf die politische Agenda gesetzt werden.
- Jetzt? Ende 2015 oder 2016? Psychologische Pause gegen Überforderung der BDA
- Kauder nach Frauenquote: Jetzt muss mal gut sein!

Die Linke Deutscher Bundestag – Drucksache 18/4839

bis zum Verbot der Leiharbeit Änderungen des AÜG

- Das Prinzip „Gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen bei gleicher Arbeit“ muss ab dem ersten Einsatztag gelten.
- Die Überlassungshöchstdauer ist auf drei Monate zu begrenzen.
- Leiharbeitskräfte erhalten angesichts der hohen Flexibilität, die von ihnen verlangt wird, einen Flexibilitätsausgleich in Höhe von 10 %.
- Der Einsatz von Leiharbeitskräften als Streikbrecher wird verboten.
- Das Synchronisations- und Befristungsverbot wird wieder eingeführt.
- Sogenannte Kopfprämien, die ein Entleihbetrieb bei Festanstellung einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers an die Verleiherin oder den Verleiher zahlen muss, werden verboten.

Werkvertragsbeschäftigung nach folgenden Maßgaben zu regulieren:

- Vermutungstatbestände einzuführen,
- bei deren Vorliegen von illegaler Arbeitnehmerüberlassung auszugehen ist
- und ein Arbeitsverhältnis begründet wird, wenn nicht die Vermutung widerlegt wird.

Alternative Vermutungstatbestände

- o Die Tätigkeit wird auch nach Weisungen des Bestellers verrichtet, es sei denn, dies geschieht nur gelegentlich und zu untergeordneten Fragen.
- o Die Tätigkeit ist mit der eines oder einer beim Besteller beschäftigten Arbeitnehmers bzw. einer dort eingesetzten Leiharbeitskraft vergleichbar.
- o Es wird im Wesentlichen Material und Werkzeug des Bestellers verwendet.
- o Das Werkvertragsunternehmen haftet nicht für das Ergebnis seiner Tätigkeit.
- o Das Werkvertragsunternehmen erhält vom Besteller eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung.
- o Die Tätigkeit wurde zuvor von einem Arbeitnehmer des Bestellers erbracht.
- o Die Werkvertragsbeschäftigten sind in die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitregime des Bestellers eingebunden.