

Kurze unverb. Gegenüberstellung: Arbeitnehmerüberlassung - Werkvertrag

	<b>Arbeitnehmerüberlassung</b>	<b>Werkvertrag</b>
<b>Gesetzliche Grundlage</b>	AÜG; Arbeitnehmerüberlassung genehmigungspflichtig nach §§ 9, 10 AÜG	BGB; § 631 BGB; keine Genehmigungspflicht
<b>Vertragsgegenstand</b>	Ein Verleiher (Auftragnehmer, Personaldienstleister) stellt einem Entleiher (Auftraggeber, Kunde des Entleihers) für die jeweilig geforderte Tätigkeit qualifizierte Mitarbeiter für eine bestimmte Zeit zur Verfügung.	Vertragsgegenstand ist die Erstellung einer Sache/eines (Ge)werks, die Erbringung einer definierten Dienstleistung; es wird ein bestimmter „Erfolg“ geschuldet.
<b>Weisungsrecht und Haftung</b>	Das Weisungsrecht wird vom Verleiher auf den Entleiher/Auftraggeber übertragen, ebenso das unternehmerische Risiko.	Das Weisungsrecht bleibt weiterhin beim Verleiher/Auftragnehmer (z.B. bezüglich Zeit, Ort, Art der Arbeit), ebenso das unternehmerische Risiko.
<b>Vergütung</b>	Die Vergütung erfolgt im Rahmen des AGÜ u.U. nach Tarifvertrag u./o. gesetzl. Lohnuntergrenzen. Das bezieht sich auch auf Zeiten, in denen kein Einsatz erfolgt und in denen der Verleiher das Beschäftigungsrisiko trägt (§ 11 Abs. 4 AÜG)	Die Vergütung erfolgt, sollte kein Tarifvertrag vorliegen, der auch für Werkverträge anwendbar ist, auf der vertraglichen Grundlage einer „Werkerstellung“, also dem Austausch einer Sache/eines Gewerks/einer Dienstleistung gegen Geld.
<b>Einstellungsprozess, Zuständigkeit</b>	Gemäß AGÜ ist die Personalabteilung für den Entleih von Mitarbeitern zuständig. Der Betriebsrat muss dem Einsatz ausdrücklich zustimmen.	Weder Personalabteilung noch Betriebsrat müssen hinzugezogen werden. Der Vertragsabschluss kann bpsw. auch durch die Einkaufsabteilung erfolgen, da eine „Sach-/Dienstleistung“ eingekauft wird und in diesem Sinne keine „Personal-“, sondern „Sachkosten“ anfallen. Wichtig: Es muss explizit ein „werkvertragsfähiger Leistungsgegenstand“ vereinbart werden.
<b>Tätigkeit im Betrieb</b>	Der entlehene Mitarbeiter wird in die Arbeitsabläufe des Entleihers eingegliedert und untersteht dort den Weisungen der Vorgesetzten. Die für das Erreichen des Vertragsziels erforderlichen Arbeitsprozesse werden vom Entleiher organisiert.	Im Allgemeinen erfolgt keine Eingliederung des werkvertraglichen Mitarbeiters in die Arbeitsprozesse des Auftraggebers.
<b>Kosten und Vorteile</b>	Die Arbeitnehmerüberlassung unterliegt den strengen Richtlinien des AGÜ, das damit einen klaren rechtlichen Rahmen definiert. Es gibt Lohnuntergrenzen, ggf. einzuhaltende Mindestlöhne. Potenziell höhere Löhne haben Einfluss auf den Pool potenzieller Entleihkandidaten. Da das Direktionsrecht und das	Die Kosten sind im Allgemeinen geringer als im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung; der Auftragnehmer profitiert jedoch weiterhin von der Möglichkeit eines flexiblen Einsatzes zusätzlicher Arbeitskräfte. Im Falle eines Vorliegens von „Mindestlohnrichtlinien“ bei der

	<p>unternehmerische Risiko auf den Auftraggeber übergehen, kann sich die Zusammenarbeit mit dem Mitarbeiter u.U. stringenter und effektiver gestalten. Durch die Einbeziehung in die Prozesse könnte beim Zeitarbeitsmitarbeiter ein größeres Gefühl von Loyalität, Verantwortung und Arbeitsbereitschaft entstehen; eine gute Grundlage für die Prüfung einer weiteren künftigen Zusammenarbeit.</p>	<p>Arbeitnehmerüberlassung, kann sich der Auftragnehmer diesen eher entziehen.</p>
<p><b>Stolperfallen</b></p>	<p>Für die Arbeitnehmerüberlassung ist eine gültige Erlaubnis erforderlich, die geprüft werden sollte. Fehlt sie, führt dies zu einem Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers mit dem Entleiher (§§ 9, 10 AÜG). Im Baugewerbe ist die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung nur eingeschränkt zulässig. Auch Langzeitüberlassungen sind eingeschränkt.</p>	<p>Für diejenigen Auftragnehmer, denen bei der Werkvertragsgestaltung Fehler unterlaufen, kann das juristische Konsequenzen haben (Entstehen eines unfreiwilligen Arbeitsverhältnisses des „entlehnten“ Arbeitnehmers, Zahlung von Sozialbeiträgen, Strafbeträge o.ä.) und u.U. auch das Risiko, sich auf eine „verdeckte“ Überlassung und eine „zu klärende Rechtslage“ einzulassen.</p>