

Zusammenfassung

Unternehmen in der M+E-Industrie müssen sich jeden Tag im Wettbewerb behaupten. Deshalb werden Produkte, Produktionsprozesse und Personaleinsatz kontinuierlich optimiert. Unternehmen sind auch keine statischen Gebilde. Sie erobern sich Zukunftsmärkte (z.B. grüne Energien), dringen vor auf neue Geschäftsfelder (z.B. Elektromobilität), entwickeln innovative Produktideen oder Fertigungsmaterialien (z.B. Carbonmatten für den Fahrzeugbau) und haben dadurch im internationalen Wettbewerb die Nase vorn. Standardisierte Massenprodukte mit weniger aufwendigen Fertigungsprozessen sowie Aufgaben, die besonderes Know-how erfordern, vergeben sie an spezialisierte und damit effizientere Zulieferer. Diese Arbeitsteilung ist unerlässlich: Ein Unternehmen, das den technologischen Wandel oder die Expansion in aufstrebende Märkte verschläft, wird nicht lange überleben.

In einem solchen Prozess des ständigen Strukturwandels entwickelt sich auch die Stammbesetzung kontinuierlich weiter. Alte Tätigkeiten verschwinden, neue werden gebraucht. Je kürzer die Produktionszyklen werden, umso schneller verändern sich die Aufgaben der Belegschaft. Nahezu täglich muss geprüft werden, welche Aufgaben besser im eigenen Unternehmen erledigt und welche besser von externen Anbietern zugekauft werden ("make or buy"). Diesen Wandel aufhalten zu wollen hieße, die Produktionsstrukturen zu konservieren und die Arbeitskosten auf hohem Niveau festzuschreiben. Das würde die Unternehmen zu unbeweglich und deren Produkte zu teuer machen - zur Freude ihrer globalen Konkurrenten und zu Lasten der Beschäftigungsquote in Deutschland.

Die sehr emotional geführte Debatte um Werkverträge muss deshalb dringend versachlicht werden. Die politischen Forderungen können dem Industriestandort Deutschland erheblich schaden.

Vor diesem Hintergrund lehnen die Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie jede Regelung ab,

- die in die vom Grundgesetz geschützte unternehmerische Freiheit eingreift: Eine stärkere Mitsprache des Betriebsrats in Fragen der Unternehmenspolitik lässt das Betriebsverfassungsgesetz aus gutem Grund nicht zu;
- die strengere Regeln für den Betriebsübergang oder die Auslagerung einzelner Tätigkeiten oder ganzer Geschäftsfelder aufstellt: Dem Betriebsrat darf nicht – auch nicht mittelbar - ein Mandat für die Arbeitsbedingungen in Fremdfirmen eingeräumt werden;
- die die Beweislast, dass es sich um rechtmäßige Werkverträge handelt, auf den Arbeitgeber verlagert: Bei der Scheinselbständigkeit hat bereits die Einführung von Vermutungstatbeständen nicht die Rechtssicherheit, sondern nur die Bürokratie vergrößert;

Der technologische Wandel sichert die Überlebensfähigkeit der M+E-Unternehmen

Wer Strukturwandel behindert, schwächt die Wettbewerbsfähigkeit und gefährdet Arbeitsplätze

Was die M+E-Arbeitgeber wollen

Keine Eingriffe in die unternehmerische Freiheit

Keine strengeren Regeln für Betriebsübergang und Auslagerung

Keine Umkehr der Beweislast

- Werkvertragsbeschäftigte als Arbeitnehmer zweiter oder gar dritter Klasse diskriminiert: Sie sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte aus zahlreichen Branchen und haben dieselben Rechte und genießen den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmer auch. Sie können Betriebsräte wählen, Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge erkämpfen. Und – die angeprangerten „Hungerlöhne“ sind in der M+E-Industrie nicht zu finden. Viele - auch der tarifgebundenen - M+E-Unternehmen sind zudem selbst Werkvertragsanbieter.

Die Arbeitgeber der Metall- und Elektro-Industrie fordern die Politik auf, interessengeleitete Behauptungen zurückzuweisen,

- die nicht durch valide Daten und Fakten begründet, sondern nur durch stark emotionalisierte Einzelbeispiele und subjektive Wertungen gestützt werden;
- die nicht vom Wunsch nach angemessenen Löhnen, sondern insbesondere durch den Kampf um mehr Mitglieder und für eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht motiviert sind;
- und die dadurch - paradoxerweise - die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie dauerhaft schwächen und den Staat auf den Plan rufen würden.

Jede Privatperson nimmt selbstverständlich für sich in Anspruch, gewisse Arbeiten an Spezialisten zu vergeben, die sie eigentlich auch selbst ausführen könnte: das Streichen des Wohnzimmers, die Reparatur des Fahrrads, das Montieren des Waschbeckens. Man führt diese Arbeiten nicht selbst aus, weil der spezialisierte Handwerker es besser, schneller und dadurch am Ende auch kostengünstiger macht. Das gleiche Recht muss auch Unternehmen vorbehalten sein.

Die M+E-Arbeitgeber lehnen einen Missbrauch von Werkverträgen ab.

Echte Werkverträge als konstitutives und zugleich existenzielles Element einer arbeitsteiligen Wirtschaft dürfen nicht durch einzelne schwarze Schafe in Misskredit gebracht werden. Doch was Missbrauch ist, bestimmt der Gesetzgeber. Gegen Rechtsmissbrauch (Scheinverträge) reichen die bestehenden Sanktions- und Schutzmöglichkeiten vollkommen aus.

Keine Diskriminierung von
Werkvertragsbeschäftigten

Die bestehenden Sanktionen sind
ausreichend

1. Teil: Werkverträge in der M+E-Industrie

I. Werkverträge in der M+E-Industrie sind kein Instrument zum „Lohndumping“, sondern

sichern die arbeitsteilige, effiziente Produktion in den Wertschöpfungsketten der M+E-Industrie

In der modernen industriellen Produktion sichern und steigern die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit, indem sie sich spezialisieren. Dazu gehört oft auch, dass sie ihre eigene Fertigungstiefe verringern und Teile der Produktion sowie ergänzende oder neue Aufgaben an externe Spezialisten vergeben. Diese arbeitsteilige Fertigung geschieht vielfach über das Instrument der Werkverträge. Die Beauftragung von spezialisierten Unternehmen führt dazu, dass ausgelagerte Leistungen besser und kostengünstiger erbracht werden können, während die Unternehmen die eigenen Aktivitäten auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Produzierende Unternehmen können auf diese Weise ihren Kunden maßgeschneiderte Lösungen anbieten und ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit sichern. Die „make or buy“-Entscheidung muss deshalb eine freie unternehmerische Entscheidung bleiben.

Im Produktionsprozess werden seit jeher – auch in der Metall- und Elektro-Industrie – bestehende Wertschöpfungsketten zerlegt, neu ausgerichtet und mit vor- und nachgelagerten produktbegleitenden Dienstleistungen angereichert. Vor allem die Integration von Dienstleistungen in die industrielle Produktion („Tertiarisierung der Produktion“ oder „hybride Wertschöpfung“) gehört zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren der M+E-Industrie in Deutschland. Sie erlaubt es den M+E-Unternehmen, über das eigentliche Produkt hinausgehende Problemlösungen anzubieten, die auf die Bedürfnisse des Kunden zugeschnitten sind. Zu diesen Dienstleistungen zählen heute z.B. Forschung & Entwicklung, Ingenieurleistungen, Finanzierung, Instandhaltung & Service, Schulungen und Facility-Management.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht wird eine verbesserte Arbeitsteilung zwischen der Industrie und dem Dienstleistungssektor die Wertschöpfung in beiden Wirtschaftsbereichen stimulieren. Gleichzeitig wird die Arbeitsteilung zwischen beiden Sektoren durch den rapiden technologischen Fortschritt im Dienstleistungsbereich – Stichwort: Informations- und Kommunikationstechnologien – forciert.

Die Produktion von vormals selbst erstellten oder neuen Waren und Dienstleistungen durch Spezialunternehmen bringt dem einzelnen Unternehmen, den betroffenen Branchen und letztlich auch der gesamten Volkswirtschaft viele Vorteile. Es ist demgegenüber das zentrale Interesse der Unternehmen, ihre Kernkompetenzen zu erhalten.

erhöhen die Qualität der Güter und Dienstleistungen

Wenn sich Unternehmen auf eine bestimmte Produktion oder Leistungen spezialisieren, können sie gewöhnlich diese Güter und Leistungen in einer höheren Qualität anbieten als Unternehmen, die solche Aufgaben neben anderen mitmachen.

Konzentration auf Kernkompetenzen ermöglicht bessere Lösungen

Industrielle Dienstleistungen machen M+E-Industrie erfolgreich

Arbeitsteilung steigert die Wertschöpfung

Spezialisten verfügen über besonderes Know-how

Denn Spezialisten verfügen über ein besonderes Know-how – zum Beispiel über Produktionstechniken oder über Umweltschutzmaßnahmen – und über vielfache Erfahrungen auf ihrem Gebiet. Durch die Fremdvergabe von Tätigkeiten, bei denen eine geringere Kompetenz vorliegt, erhöht sich auch die Produktivität im auslagernden Unternehmen.

ermöglichen niedrigere Preise durch Größenvorteile

Spezialisierte Unternehmen beliefern oder bedienen gewöhnlich mehrere Kundenunternehmen und können deshalb in größeren Mengen produzieren als es der einzelne Abnehmer für sich alleine könnte. Mit diesen Größenvorteilen in der Produktion („economies of scale“) können sie ihre Produkte und Leistungen kostengünstiger herstellen. So sind in Deutschland in vielen Perioden die industriellen Vorleistungspreise langsamer gestiegen als die durchschnittlichen Preise für die gesamte Wertschöpfung der Industrie.

verringern Engpässe in der Produktion und beim Personal

Durch Outsourcing können Firmen Kapazitätsengpässe vermindern oder vollständig verhindern, die bei der Eigenerstellung von Gütern auftreten können. Eine verringerte Fertigungstiefe reduziert die Kapitalbindung eines Unternehmens und damit die Kapitalkosten. So schafft das produzierende Unternehmen Spielräume für Kapazitätserweiterungen in Engpassbereichen des Kerngeschäftes.

In den Zeiten des Fachkräftemangels, der für die M+E-Industrie vor allem ein Ingenieurmangel ist, hilft die Einbeziehung externer Spezialunternehmen auch dabei, Engpässe in der Belegschaft zu überwinden. In die Wertschöpfung werden Wissen und Können von Fachkräften integriert, die sonst für ein Unternehmen oder eine Branche nicht zur Verfügung stünden.

schaffen mehr Flexibilität in den Unternehmen

Die zunehmende Volatilität der Märkte mit stärker schwankenden Aufträgen und Auslastungen der Kapazitäten und des Personals sowie die Vielfalt der Kundenwünsche zwingen die Unternehmen, flexibel zu reagieren. Die Fremdvergabe von Teilen der Produktion und der Zukauf externer Dienstleistungskapazitäten ermöglichen es den Unternehmen, ihre Prozesse auch zu flexibilisieren. Gleichzeitig sorgt die erfolgreiche Fremdvergabe von Teilen der Produktion oder Dienstleistungen für eine Verteilung der Risiken und erhöht die Stabilität einer Branche und der industriellen Wertschöpfung insgesamt.

organisieren die Arbeit effizienter und sicherer

Das Zusammenspiel eines Finalisten mit den Spezialunternehmen auf der Lieferantenseite wird häufig in Form von Branchen-Clustern (z.B. Industrieparks) oder durch „In-House-Fertigung“ organisiert. Cluster vereinen Produzenten und Zulieferer, aber auch Forschungseinrichtungen und Dienstleister (Designer, Ingenieurbüros usw.). Diese Organisation der Fertigung setzt sich mehr und mehr durch, weil damit zusätzliche Effizienzgewinne und Kostensenkungen verbunden sind:

Wer mehrere Kunden bedient,
kann günstiger produzieren

Weniger Kapital nötig,
mehr Fachwissen abrufbar

Stammkräfte besser ausgelastet,
Risiken breiter gestreut

Inhouse-Fertigung ermöglicht
effektivere Produktion

Die Transportwege der Fertig- und Halbfertigprodukte verkürzen sich, die Risiken einer verzögerten oder ausgefallenen Lieferung (Unfälle, Staus) und daraus resultierender Produktionsausfälle werden minimiert. Teilweise ist es auch praktisch nicht möglich, bestimmte Aufgaben außerhalb des Betriebsgeländes zu erledigen (z. B. Ver- und Entsorgung).

II. Werkverträge in der M+E-Praxis

Die Unternehmen prüfen im Rahmen ihrer strategischen Entwicklung und im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage fortlaufend, welche Bereiche zu ihren Kernkompetenzen gehören sollen und welche Tätigkeiten besser und effizienter durch einen externen Anbieter übernommen werden können.

In der M+E-Industrie werden Werk-, aber auch Dienstverträge in zahlreichen Erscheinungsformen in ganz unterschiedlichen Bereichen eingesetzt, u.a.:

- Einkauf von Know-how: spezifisches Ingenieur- und IT-Fachwissen (Entwicklung, Konstruktion, Programmierung, Planungs- und damit zusammenhängende Überwachungsdienstleistungen etc.) bzw. IT-Wartung (z. B. für Kommunikationstechnik),
- Serviceleistungen: Kantine, Gebäudereinigung, Gebäudeinstandhaltung, Werkschutz, Gärtnerarbeiten,
- produktionsintegriert: z. B. Vormontage von spezialisierten Bauteilen, qualitätssichernde Nacharbeiten, Montage von selbst- oder vorgefertigten Baugruppen oder
- produktionsbegleitend: Logistikdienstleistungen, Wartung und Reparatur von Maschinen, Organisation und Verwaltung des Lagers, technische Qualitätsprüfung bzgl. eingesetzter spezifischer Werkstoffe.

2. Teil: Bewertung aus Sicht der M+E-Industrie

I. M+E-Standpunkte

1. Werk- und Dienstverträge sind elementarer Bestandteil des Wirtschaftslebens

Werk- und Dienstverträge sind ein elementarer Bestandteil unseres Wirtschaftslebens; das gilt auch für den öffentlichen Dienst (z. B. Kantinen, Wachschutz). Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es keine schlechten und guten Werk- bzw. Dienstverträge, sondern nur Werkverträge bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und Scheinvertragskonstruktionen auf der anderen Seite.

Mit Pauschalvorwürfen dürfen sinnvolle unternehmerische Gestaltungen nicht diskreditiert und zerstört werden. Ein erhöhtes Schutzniveau an den Ort der Arbeitsleistung zu knüpfen ist absurd. Was außerhalb des Betriebsgeländes anerkannt ist, darf nicht innerhalb des Betriebsgeländes verteufelt werden.

2. Fremdvergabe ist kein Rechtsmissbrauch

Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten. Gesamtmetall wendet sich gegen Scheinwerkverträge und Scheindienstleistungsverträge. Das Ausgliedern bestimmter Tätigkeiten auf fremde Dienstleister ist dagegen kein Rechtsmissbrauch! Wäre es so, dann wäre der Missbrauch – pointiert formuliert – erst beseitigt, wenn z. B. alle Zulieferbetriebe in die großen Automobilhersteller integriert wären und alle Tätigkeiten nach M+E-Tarifen bezahlt würden. Niemand wird ernsthaft behaupten, dass damit die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesichert werden könnte.

3. Es gibt im Arbeitsrecht keine Beschäftigten „zweiter Klasse“

Das Arbeitsrecht und das Sozialversicherungsrecht kennen keine Beschäftigten „zweiter Klasse“. Die Beschäftigten in Werkvertragsunternehmen haben den vollen arbeitsrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Schutz wie jeder andere Arbeitnehmer in Deutschland. Sie genießen Kündigungsschutz, können Betriebsratsrechte geltend machen oder tarifliche Arbeitsbedingungen fordern.

4. Wettbewerbsfähigkeit ist keine Leerformel

Die Wettbewerbsfähigkeit der M+E-Industrie muss international betrachtet werden. Sie ist keine Leerformel, sondern elementar. Davon lebt der Industriestandort Deutschland. Wettbewerbsfähigkeit erfordert neben den international begehrten deutschen Produktinnovationen zwingend auch eine Kostenkontrolle. Es reicht nicht, dass die Produkte der M+E-Industrie besser sind als die ihrer Konkurrenten; sie müssen auch zu wettbewerbsfähigen Preisen angeboten werden. Allein „Made in Germany“ ist für die Käufer auf den internationalen Märkten nicht ausschlaggebend.

Es gibt keine guten und schlechten Verträge, sondern nur echte und Scheinverträge

Was außerhalb des Betriebsgeländes richtig ist, kann nicht innerhalb des Geländes falsch sein

Gesamtmetall lehnt Scheinverträge ab – sie sind jetzt schon verboten

Werkvertragsbeschäftigte haben alle Rechte und vollen Schutz

M+E-Produkte müssen nicht nur besser sein, sondern auch preislich wettbewerbsfähig

5. Eine Ausweitung der Mitbestimmung ist ein schwerer Eingriff in die Freiheitsrechte der Unternehmen – in Deutschland und Europa

Die Entscheidung darüber, ob bestehende Aufgaben oder neue Tätigkeiten im eigenen Betrieb oder von einer Fremdfirma ausgeführt werden („make or buy“), ist Kernbestandteil der unternehmerischen Freiheit – und als solcher auch mit gutem Grund dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entzogen. Das Betriebsverfassungsrecht hat hier eine sorgfältig abgewogene Balance zwischen Mitbestimmungsrechten auf der einen Seite und der Unternehmerfreiheit auf der anderen Seite gefunden. Eine Beeinträchtigung oder Zerstörung dieser Balance ist nicht zu rechtfertigen und verstößt gegen das Grundgesetz. Die Durchsetzung des M+E-Tarifniveaus in fremden Betrieben kann nicht zum Gegenstand der Betriebsratsarbeit werden.

Durch die Skandalisierung von Werkverträgen versuchen die Gewerkschaften, Einfluss auf die Unternehmenspolitik zu nehmen und durch die Hintertür die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats auszudehnen. Nach dem „Wie“ soll auch das „Ob“ unternehmerischer Entscheidungen zustimmungsbedürftig werden. Damit würden Unternehmen erpressbar und die Entscheidungshoheit in die Hände eines Gremiums gelegt, das – anders als die Firmeneigentümer – für Versagen nicht gerade stehen muss bzw. haftbar gemacht werden kann. Eine solche Enteignung verstieße nicht nur gegen das Grundgesetz, sondern stünde auch im Widerspruch zu den Grundsätzen der Sozialen Marktwirtschaft.

Eine weitergehende Regulierung birgt zudem die Gefahr, gegen die europäische Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit zu verstoßen. Europäische Unternehmen könnten gehindert werden, ihre Leistungen am deutschen Markt über Werkverträge anzubieten und Niederlassungen - mit Arbeitsplätzen in Deutschland - zu gründen.

6. Werkverträge sichern Beschäftigung in Deutschland

Die Beschäftigung in Deutschland ist entgegen dem Trend in Europa erfreulicher Weise auf einem Rekordhoch. Die Vorschläge zur Regulierung von Werkverträgen bergen die erhebliche Gefahr negativer Beschäftigungseffekte, weil Werkverträge auch ein Instrument zum Halten einfacher Tätigkeiten in Deutschland sind.

7. Der Kampf um Vertretungsmacht gefährdet die Tarifautonomie

Die gewachsene Organisationsstruktur der Gewerkschaften bildet Kernkompetenzen und Randaufgaben des unternehmerischen Handelns ab. Das Interesse an Mitgliedergewinnung darf nicht zu einem „Kannibalismus“ der verschiedenen Gewerkschaften untereinander führen. Denn das riefte im Zuständigkeitsbereich der unterlegenen Gewerkschaften zunehmend den Staat auf den Plan, der die schrumpfende Organisationsmacht durch gesetzliche Regelungen ausgleichen müsste. Der Gesetzgeber würde damit das funktionierende System der Tarifautonomie schwer beschädigen, das er zu schützen hat.

Eingriff in unternehmerische Freiheit ist verfassungswidrig

Gefahr der Abwanderung einfacher Tätigkeiten

Gefahren für die Tarifautonomie

II. Bewertung der politischen Forderungen

Die Grenze zum Rechtsmissbrauch hat die Rechtsprechung seit Jahrzehnten klar beschrieben. Die Behauptung, rechtsmissbräuchliche Praktiken hätten keine hinreichenden Folgen, ist falsch. Es gibt bereits jetzt ausreichende Sanktionen für Scheinvertragskonstruktionen: es können empfindliche Bußgelder verhängt werden (§ 16 AÜG), dem Arbeitnehmer ist rückwirkend das gleiche Entgelt wie einem Beschäftigten im Einsatzbetrieb zu zahlen, Sozialversicherungsbeiträge sind nachzuentrichten, zum Teil entsteht sogar ein Beschäftigungsverhältnis zum Einsatzbetrieb, es droht eine Geld- oder Freiheitsstrafe, eventuelle Vermögensvorteile können abgeschöpft werden und es kann eine Eintragung ins Gewerbezentralregister erfolgen.

1. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates¹

Jeglichen Bestrebungen, das fein austarierte System im Betriebsverfassungsrecht zu Lasten der Unternehmerfreiheit zu verschieben, muss eine Absage erteilt werden.

Bereits heute hat der Betriebsrat in Fragen der Personalplanung ein Beratungsrecht. Diese Rechte sind bereits mit der letzten Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 ausgeweitet worden (§ 92a BetrVG). Hiernach kann der Betriebsrat Alternativvorschläge zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen machen. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge beraten und kann sie nur mit einer Begründung ablehnen. Hinzu kommt für den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände ein umfassendes Unterrichtsrecht des Betriebsrates (Stichwort: Kontrolllisten).

Hervorzuheben ist, dass es nicht – auch nicht mittelbar – die Aufgabe des Betriebsrats sein kann, die Arbeitsbedingungen in einem fremden Betrieb vorzugeben. Das gesamte betriebsbezogene Konzept des Betriebsverfassungsrechts und die Abgrenzung zum Tarifrecht ebenso wie die Tarifautonomie würden damit in Frage gestellt. Ein anderer Arbeitgeber bleibt ein anderer Arbeitgeber, auch wenn er Leistungen auf dem Gelände des Einsatzbetriebs erbringt.

Eine allgemeine Wahlberechtigung für Werkvertragsbeschäftigte sprengt diesen betriebsbezogenen Ansatz des Betriebsverfassungsrechts ebenso.

Die Ausweitung des personellen Mitbestimmungsrechts (§ 99 BetrVG) auf den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten überschreitet die Grenze zwischen „Ob“ und „Wie“ einer unternehmerischen Entscheidung. Dieser verfassungsrechtliche Eingriff ist nicht zu rechtfertigen.

Wer Werkverträge missbraucht, muss schon jetzt mit empfindlichen Strafen rechnen

Der Betriebsrat muss schon jetzt über Werkverträge informiert werden – der Arbeitgeber kann Alternativvorschläge nur begründet ablehnen

Ein anderer Arbeitgeber bleibt ein anderer Arbeitgeber, auch wenn er Leistungen auf dem Gelände des Einsatzbetriebs erbringt

Ausweitung der personellen Mitbestimmung ist verfassungswidriger Eingriff in die unternehmerische Freiheit

¹ Positionspapier DGB v. 02.10.2012, Ziffer 4; DIE LINKE, BT-Drs. 17/7220, 17/12373; BR-Initiative NRW, RHPf., BR-Drs. 101/12; Klebe (IGM), NZA 2012, 417; SPD, BT-Drs. 17/12378.

Auch ist es inakzeptabel, unter dem Deckmantel „Missbrauch von Werkverträgen“ den Katalog der Betriebsänderungen in § 111 BetrVG um Betriebsübergänge zu erweitern. Wird ein Betriebsteil übertragen, ist § 111 BetrVG einschlägig. Die Veräußerung eines gesamten Betriebes hingegen hat mit dem Einsatz eines externen Anbieters auf Werkvertragsbasis nichts gemein. Fällt auch ein Betriebsübergang unter § 111 BetrVG, kann die daraus resultierende Sozialplanpflicht – obwohl damit für die Beschäftigten in der Regel keine wirtschaftlichen Nachteile verbunden sind (§ 613a BGB) – Investoren abschrecken und arbeitsplatzsichernde Unternehmensverkäufe erheblich gefährden.

2. Vermutungskatalog für Scheinwerkverträge²

Vermutungs- und Beweislastregelungen führen zu Rechtsunsicherheit, willkürlichen Ergebnissen und stehen in einem unauflösbaren Widerspruch zum Amtsermittlungsgrundsatz. Solche Forderungen ignorieren die langjährige Debatte, die mit der Streichung der Vermutungstatbestände zur Scheinselbstständigkeit endete. Der 1999 eingeführte und kurz danach schon heftig diskutierte Vermutungskatalog ist politisch gescheitert. Bereits 2003 wurde er wieder abgeschafft. Nur eine Gesamtbetrachtung aller Umstände führt zu zutreffenden Ergebnissen.

Die genannten Kriterien entsprechen nur zum Teil der heutigen Rechtsprechung. Werden im Katalog nur einige der entwickelten Kriterien benannt und andere gar nicht, so führt das zu erheblicher Rechtsunsicherheit und die Zielgenauigkeit der Gesamtbetrachtung geht verloren.

Das Kriterium, ob die Werkvertragsleistungen vergleichbar sind zu Tätigkeiten der Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb, gefährdet erheblich das Gesamtkonzept der arbeitsteiligen Produktion. Mit Parolen wie: „Das haben wir schon immer so gemacht, das muss so bleiben.“, verschließt man sich der existenziellen Dynamik des Wirtschaftsprozesses. Betreibt der Werkunternehmer seinen Betrieb an einem anderen Ort (z.B. die Zuliefererunternehmen), ist der Gedanke an Missbrauch abwegig. Allein die Produktion des Werkvertragsunternehmers auf dem Betriebsgelände des Bestellers aus Effektivitätsgründen darf nicht kriminalisiert werden. Die in diesem Kriterium zusätzlich enthaltene Frist, wonach die Tätigkeit in den letzten zwei Jahren nicht im Unternehmen des Bestellers ausgeübt worden sein darf, vermittelt den Eindruck, dass die bereits vor Jahren erfolgten Fremdvergaben im öffentlichen Dienst oder bei den Gewerkschaften privilegiert werden sollen.

Einige Vermutungstatbestände sind auch deshalb schlicht nicht haltbar, da sie die rechtlichen Unterschiede zwischen Werk- und Dienstverträgen ignorieren. Eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung oder ergebnisunabhängige Abschlagszahlungen verkennen diese Unterschiede. Ist Gegenstand der Vertragsbeziehung ein Dienstvertrag, ist die Abrechnung nach Zeiteinheiten üblich.

² Positionspapier DGB v. 02.10.2012, Ziffer 1; SPD, BT-Drs. 17/12378; DIE GRÜNEN, BT-Drs. 17/7482; DIE LINKE, BT-Drs. 17/7220, 17/12373.

Die Arbeitnehmer sind schon heute bei Betriebsübergängen geschützt – mehr Mitbestimmung würde Investoren abschrecken und Arbeitsplätze gefährden

Ein Vermutungskatalog ist schon bei Scheinselbstständigkeit gescheitert

Nur eine Gesamtbetrachtung ist zielführend

Die Abgrenzung zwischen der Arbeitnehmerüberlassung und verdeckter Arbeitnehmerüberlassung fragt gerade nicht nach der juristischen Unterscheidung zwischen Werk- und Dienstvertrag. Das Kriterium ist daher vollkommen untauglich.

Ein Blick nach Österreich bestätigt diese Bewertung eines Vermutungskatalogs. Die dortige Vermutungsregelung hat nicht zu mehr Klarheit geführt. Die Auslegung der gesetzlichen Regelung ist umstritten. Das führt zu erheblicher Rechtsunsicherheit für die Unternehmen.

3. Begrenzung des Geltungsbereichs der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis³

Kann die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nicht auf Werkverträge angewandt werden, die sich im Nachhinein als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung herausstellen, so trifft den Einsatzbetrieb das erhebliche Risiko, mit allen Werkvertragsbeschäftigten rückwirkend in einem Arbeitsverhältnis zu stehen.

Diese Sanktion ist für die Fälle unangemessen, in denen der Einsatzbetrieb sich gesetzeskonform verhalten wollte, aber beispielsweise aufgrund eines Einzelverschuldens eines Mitarbeiters die Grenze des werkvertraglichen Weisungsrechts überschritten wurde. Der Beschäftigungsbetrieb muss zumindest die Möglichkeit haben, durch den Nachweis umfassender organisatorischer Vorkehrungen gegen Missbrauchsfälle das Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zum Werkvertragsbeschäftigten zu verhindern (kein Organisationsverschulden).

4. Rechtsfolgen bei Ausgliederung⁴

Die Forderung nach der Anwendung des equal-pay-Grundsatzes bei ausgegliederten Aufgaben ignoriert, dass auch bei solchen Aufgaben der Schutz eines (anderen) Branchentarifvertrages greifen kann und die übergegangenen Arbeitnehmer über die Vorschriften zum Betriebsübergang geschützt sind. Für den Auftragnehmer bedeutet dies einen nicht zu rechtfertigenden Eingriff in seine negative Koalitionsfreiheit. Er sieht sich mit einer faktischen Tarifbindung konfrontiert.

Absolut inakzeptabel ist es für die M+E-Unternehmen, dass sie Fremdleistungen (z.B. Werkschutz, Gebäudereinigung) teurer einkaufen sollen als beispielsweise der öffentliche Dienst oder der Einzelhandel.

Die verschuldensunabhängige Verantwortung des Auftraggebers für Entgelt Differenzen als Bürge ist nicht zu rechtfertigen. Schon zur Vorschrift im Arbeitnehmerentsendegesetz vertritt die Rechtsprechung eine sehr einschränkende Auffassung.

Warum soll M+E Fremdleistungen teurer einkaufen als der öffentliche Dienst?

³ Schüren, NZA 2013, 176; Positionspapier DGB v. 02.10.2012, Ziffer 1; SPD, BT-Drs. 17/12378.

⁴ Däubler in Expertise für DIE LINKE, September 2011; DIE LINKE, BT-Drs. 17/7220, 17/12373.

5. Verstärkte staatliche Kontrolle⁵

Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben zu Scheinwerk- und Scheindienstverträgen und die vorgesehenen Sanktionen müssen in der Praxis durchgesetzt werden. Wir fordern die Finanzkontrolle Schwarzarbeit auf, den bestehenden Rahmen vollständig auszuschöpfen.

6. Meldepflichten⁶

Die geforderten Meldepflichten gehen an der Praxis vorbei und bedeuten massiven Bürokratieaufbau. Weitergehende Regelungen versprechen keine höhere Einzelfallgerechtigkeit. Den externen Anbietern steht es frei, wie viele Beschäftigte sie zur Erfüllung des Vertrages einsetzen. Das kann zudem stark schwanken. Wie soll der Auftraggeber solche Daten melden, und wo sollen die Grenzen der Pflicht zur Überprüfung liegen?

Kontrolle muss wirksam und effizient sein

⁵ Positionspapier DGB v. 02.10.2012, Ziffer 8; DIE GRÜNEN, BT-Drs. 17/7482; DIE LINKEN, BT-Drs. 17/9980, 17/12373; SPD, BT-Drs. 17/12378.

⁶ Antrag der LINKEN, BT-Drs. 17/9980, 17/12373; DIE GRÜNEN, BT-Drs. 17/7482; BR-Initiative NRW, RhIPf. BR-Drs. 101/12.

Mitgliedsverbände von Gesamtmetail

SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., Stuttgart

vbm: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V., München

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V., Hamburg

HESSEN METALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V., Frankfurt/M.

NIEDERSACHSENMETALL: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V., Hannover

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V., Berlin

PFALZMETALL: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V., Neustadt

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V., Saarbrücken

vem.*die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinessen e.V., Koblenz

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V., Dresden

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V., Erfurt

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V., Magdeburg

bayme: Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V., München

Unternehmensverband Südwest e.V., Stuttgart

AGV Nord: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V., Hamburg

UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V., Saarbrücken

Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V., Erfurt