

WERKVERTRÄGE

Fakten und Argumente

Kompakte Informationen zur aktuellen Debatte

Werkverträge

Unsere Botschaft in Kürze

Der Maler, der das Wohnzimmer streicht. Der Maurer, der Ihnen eine Garage baut. Der Fahrradhändler, der die Gangschaltung repariert. Der Caterer, der die Kantine eines Betriebs bewirtschaftet. Der Servicetechniker, der die Windräder wartet. Sie alle sind Werkvertragsnehmer oder dessen Mitarbeiter.

Werkverträge sichern in der Wertschöpfungskette der Metall- und Elektroindustrie eine arbeitsteilige und wettbewerbsfähige Produktion. Sie sind bereits umfassend gesetzlich geregelt. Mitarbeiter des Werkvertragsnehmers genießen die gleichen umfassenden Rechte wie alle anderen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Betriebsräte haben ebenfalls weitreichende Kontroll- und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Es gibt keine guten und schlechten Werkverträge, nur legale und illegale. Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten und muss entschieden verfolgt werden. Diesbezüglich gibt es bereits wirksame Sanktionen. Legale Werkverträge dürfen nicht durch einzelne „schwarze Schafe“ in Misskredit gebracht werden.

Beschäftigte in Werkvertragsunternehmen sind keine Beschäftigten zweiter Klasse

Mitarbeiter von Werkvertragsnehmern sind regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Sie haben dieselben Rechte und den gleichen Schutz wie andere Beschäftigte. Sie dürfen Betriebsräte wählen und Gewerkschaften beitreten, die wiederum Tarifverträge abschließen können. Werkverträge sind daher kein Mittel, gegen den Willen der Belegschaften arbeitsrechtliche oder tarifliche Schutzstandards zu unterlaufen.

Die in den Medien angeprangerten angeblichen „Missstände“ sind in aller Regel Folge illegaler Handlungen. Um unbeabsichtigten Missbrauch zu verhindern, arbeitet mehr als die Hälfte unserer Mitgliedsunternehmen mit speziell entwickelten Instrumenten für Werkverträge. Dazu gehören Checklisten für den Abschluss von Werkverträgen, Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, aber auch Verhaltenskodizes für Nachunternehmer.

**Gleiche Rechte,
gleicher Schutz,
gleiche Standards.**

Es gibt keine guten oder schlechten Werkverträge, nur legale oder illegale. Gegen „Scheinwerkverträge“ gibt es bereits wirksame Sanktionen.

Die Große Koalition verfolgt das Ziel, den „Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern“. Auch die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie sprechen sich gegen den Rechtsmissbrauch von Werkverträgen und für eine konsequente Verfolgung solcher Fälle aus.

Doch wegen eventueller Missbräuche in wenigen Einzelfällen alle Unternehmen unter Generalverdacht zu stellen und das Instrument grundsätzlich einzuschränken, ist unangemessen. Angesichts des bereits vorhandenen umfangreichen Rechtsrahmens ist eine weitergehende Regulierung von Werk- und Dienstverträgen nicht erforderlich.

Bereits heute gibt es wirksame Sanktionen gegen Scheinwerkverträge, die z. T. auch Beschäftigte des Werkvertragsnehmers einklagen können. Es besteht folglich kein Rechtssetzungsdefizit, sondern allenfalls ein Durchsetzungsdefizit. Es können z. B.:

- empfindliche Geld- oder Freiheitsstrafen verhängt werden,
- rückwirkend Differenzentgelte eingefordert oder Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden,
- Beschäftigungsverhältnisse zum Einsatzbetrieb geltend gemacht werden,
- eventuelle Vermögensvorteile abgeschöpft werden, wenn nicht eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis vorliegt,
- Eintragungen ins Gewerbezentralregister erfolgen.

**Keine Defizite in
der Rechtsetzung,
sondern in der
Durchsetzung.**

Der Betriebsrat hat bereits eine Vielzahl von Mitwirkungsrechten

Bestrebungen in der Politik, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates weiter auszubauen, sind überflüssig. Denn bereits jetzt verfügt der Betriebsrat über eine Vielzahl von Kontroll- und Einflussmöglichkeiten:

- Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren (§ 80 Abs. 2 BetrVG). Beim Abschluss von Werkverträgen erfährt der Betriebsrat, wo Werkvertragsnehmer und dessen Beschäftigte eingesetzt werden und was Gegenstand ihrer Arbeit ist (§§ 80/92/92a BetrVG). Dazu kann er Kontrolllisten einsehen, die Einsatztage und Einsatzzeiten dokumentieren (§§ 80 BetrVG).
- Der Betriebsrat kann die Vorlage eines Personalkonzepts verlangen sowie eine Diskussion über die Auswirkungen von Werkvertragsabschlüssen auf die Stammbesetzung einfordern. Weiterhin kann er Vorschläge zur künftigen Personalplanung machen, die der Arbeitgeber beraten muss (§§ 92a BetrVG).
- Wenn es sich tatsächlich bei einem Werkvertragseneinsatz um eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung handelt, so kann der Betriebsrat seine Zustimmung zum Einsatz verweigern (§ 99 BetrVG).

Eine Ausweitung der bereits umfassenden Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ist daher nicht notwendig und gefährdet die Balance im Betriebsverfassungsrecht zwischen Mitbestimmung und Unternehmerfreiheit. Denn nur die Unternehmensleitung haftet für ihre Entscheidungen, der Betriebsrat hingegen nicht.

Weitere Mitwirkungsrechte sind nicht notwendig und ...

... gefährden die fein austarierte Balance zwischen Mitbestimmung und Unternehmerfreiheit.

Forderungen der M+E-Arbeitgeber

Werkverträge fördern die Effizienz und Qualität in der arbeitsteiligen Produktion zu international wettbewerbsfähigen Preisen. Um auch in Zukunft dieses arbeitsplatzsichernde Instrument nutzen zu können, sind folgende Forderungen der Arbeitgeber zu beachten:

1. Die vom Grundgesetz geschützte unternehmerische Freiheit muss erhalten bleiben. Kernbestand der Freiheit ist die Entscheidung darüber, welche bestehenden Aufgaben oder neuen Tätigkeiten im eigenen Betrieb oder von anderen Unternehmen ausgeführt werden.
2. Die Arbeitnehmervertretung ist immer nur für die eigenen Beschäftigten zuständig. Es sollte selbstverständlich sein, dass ein Betriebsrat nicht über die Arbeitnehmer eines fremden Arbeitgebers bestimmen darf.
3. Gesetzliche Kriterienkataloge sind unbrauchbar, da sie letztlich nicht in der Lage sind, alle Umstände des Einzelfalls zu erfassen. In der Folge führen solche Bestrebungen lediglich zu mehr Rechtsunsicherheit und Bürokratie. Eine generelle Beweislastumkehr zu Lasten der Arbeitgeber widerspricht der Unschuldsvermutung und ist im Einzelfall nicht anwendbar.
4. Eine verstärkte staatliche Kontrolle von Werkverträgen auf Basis des bestehenden Rechts ist sinnvoll. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sollte dazu befähigt werden, die bereits bestehenden Regelungen auch durchzusetzen.

Unternehmerische Freiheit bewahren.

Kein Kriterienkatalog oder Generalverdacht.

Mehr Durchsetzung statt Gesetze.

„Ich bin Werkvertragler!“



Ingo Kramer, Unternehmer in Bremerhaven und Präsident der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA).

„Mein Unternehmen in Bremerhaven arbeitet seit drei Generationen im Rahmen von Werkverträgen. Im Auftrag anderer Unternehmen bauen und warten wir komplexe Industrieanlagen. Unsere Wertschöpfung erbringen wir meistens auf den Baustellen von Kunden, damit sind es automatisch Werkverträge. Immer, wenn Produkte nicht über den Ladentisch verkauft werden können, ist es ein Werkvertrag. Die halbe deutsche Wirtschaft lebt davon - und zwar ganz legal.“



Thomas Lambusch, Unternehmer in Rostock und Präsident des Arbeitgeberverbands NORDMETALL.

„Mein Unternehmen in Rostock baut mit an der Energiewende. Wir unterstützen Energieversorger bei der Errichtung und dem Rückbau von Kraftwerken und Offshore-Plattformen und bei deren Elektroinstallation. Unser Unternehmen ist tarifgebunden. Unser Geschäftsmodell ist der Werkvertrag. Wer den Werkvertrag überreguliert, gefährdet sichere, gut bezahlte Arbeitsplätze.“

**Seit 115 Jahren gesetzlich geregelt,
noch viel länger ein Erfolg für alle:**

Werkverträge, besser bekannt als „Arbeitsteilung“.