

## Information für Betriebsräte

### Was für Vorteile hat der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen für den Arbeitgeber?

Es zeigt sich bei vielen Unternehmen eindeutig der Trend, bisherige betriebliche Aufgaben von Fremdunternehmen auf Werkvertragsbasis erledigen zu lassen. Dadurch verringert sich letztendlich der Bedarf an betriebseigenen Beschäftigten und deren Arbeitsplätze sind bedroht. Diese Entwicklung betrifft mittlerweile verschiedene Branchen. Man kann daher von einer „Krankheit Werkvertrag“ sprechen.

Zunächst einmal ist nicht jeder Werk- bzw. Dienstvertrag bedenklich. Entscheidend ist, ob er systematisch rechtsmissbräuchlich eingesetzt wird. Das ist der Fall, wenn vermeintlich ein Werk- oder Dienstvertrag vorliegt, tatsächlich aber Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Solche nur vermeintlichen Werkunternehmer erkennt man schon darin, dass sie für den Fall, dass ihnen jemand auf die Schliche kommt, eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis in der Tasche haben. Hier gilt es genauer hinzuschauen!

Der Werkvertrageinsatz wird aber bedenklich, wenn infolge der Vergabe betrieblicher Aufgaben an Fremdunternehmen, welche bislang von Stammbeschäftigten erbracht worden sind, es für die betroffenen Stammbeschäftigten zu Entlassungen oder Versetzungen kommt.

### **Ziele der Arbeitgeber:**

Folgende Ziele verfolgen die Arbeitgeber mit der Vergabe von Werkverträgen:

#### **1. Senkung der Personalkosten**

Ein wichtiges Ziel des Einsatzes der Werkvertragsbeschäftigten ist für die Arbeitgeber die Senkung der Personalkosten durch Einsparung von Lohnkosten.

Das geschieht:

- **Durch niedrigere Stundenlöhne der Werkvertragsbeschäftigten**

Die Werkvertragsbeschäftigten erhalten niedrigere Stundenlöhne als vergleichbare reguläre Beschäftigte, da Werkvertragsbeschäftigte häufig keinem oder einem

## Information für Betriebsräte

Tarifvertrag unterliegen, der für das Auftraggeberunternehmen, aber nicht für die Werkvertragsbeschäftigten günstiger ist.

Hinzu kommt noch, dass seit dem Inkrafttreten der Ersten Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung am 01.01.2012 Arbeitgeber nun neue Wege suchen, um diese Lohnuntergrenze in der Leiharbeit zu umgehen. Dazu gehen die Arbeitgeber verstärkt in Werk- oder Dienstverträge über, sodass billige Leihbeschäftigte durch noch billigere Fremdfirmenbeschäftigte ersetzt werden.

- **durch Ausübung von Droheffekten auf die Stammbeschäftigte**

Durch einen längerfristigen Einsatz der Werkvertragsbeschäftigten im Betrieb des Werkbestellers werden die Werkvertragsbeschäftigten durch ihre dauernde Präsenz von den noch verbliebenen Stammbeschäftigten als permanente Bedrohung wahrgenommen, weil die Stammbeschäftigten Angst haben, durch die Werkvertragsbeschäftigten möglicherweise bald ersetzt zu werden. So könnten sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Der Werkbesteller kann dadurch die Stammbeschäftigten in so einer Situation unter Druck setzen, sodass diese eher bereit sind, schlechtere Entgelt- und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, um einen Arbeitsplatzverlust zu verhindern. Dadurch können die Lohnkosten auf indirekte, schwer nachzuweisende Art und Weise gesenkt werden.

## 2. Erhöhung der Flexibilität

Ein weiteres Ziel der Arbeitgeber des Einsatzes der Werkvertragsbeschäftigten ist die Erhöhung der Flexibilität.

In den letzten Jahren haben sich die Unternehmen verstärkt an wechselnden Kundenwünschen orientiert. Das führt aber zu häufigeren Auftragspitzen und Auftragsflauten. Während früher die Unternehmen bei Auftragsflauten sich für die Produktion auf Lager entschieden, wird das heute angesichts der individuellen Kundenwünsche als kaum effizient angesehen. Aus diesem Grunde bildet gerade das Personal eine wichtige Flexibilitätsreserve. Der Einsatz von Leihbeschäftigten, aber auch im zunehmenden Maße von Werkunternehmern, ist ein wichtiger Bestandteil zur Erhöhung

## Information für Betriebsräte

der Flexibilität. Sie können bei vorhandenem Bedarf über den Markt abgerufen und dementsprechend bei Produktionsrückgang kurzfristig wieder abgezogen werden.

Für die Arbeitgeber hat das den Vorteil, dass durch den Einsatz von Fremdpersonal, insbesondere auch bei Werkvertragseseinsätzen eine möglichst exakte und rechtzeitige Übereinstimmung des Personalbestandes mit dem Personalbedarf erreicht wird.

Mittlerweile verfolgen viele Unternehmen eine Personalpolitik der unteren Linie, indem nur noch ein Minimum von regulären Beschäftigten beschäftigt wird. Mithilfe des Fremdfirmeneinsatzes wird ein Teil des Beschäftigungsrisikos ausgelagert. Für den Einsatzbetrieb fällt mit dem Fremdfirmeneinsatz der gesetzliche Kündigungsschutz wie bei den eigenen Beschäftigten faktisch weg. Für die Fremdfirmenbeschäftigten müssen keine Sozialpläne aufgestellt und keine Abfindungen ausgezahlt werden und es können dadurch Entlassungskosten vermieden werden.

Dieser Vorgang ist für den Betrieb des Auftraggebers im Vergleich zu den Kündigungen der eigenen Beschäftigten ohne größeren Aufwand und innerhalb kürzerer Zeit, auch ohne Konflikt handhabbar, da die Werkverträge, wie auch die Leiharbeitsverhältnisse in auftragschwachen Zeiten ohne Beteiligung des Betriebsrates aufgelöst werden können und somit entfallen aber auch Konflikte mit den Beschäftigten und dem Betriebsrat.

Der gesamte Vorgang kann im Vergleich zu den Kündigungen von eigenen Beschäftigten also im Stillen, abseits der Öffentlichkeit und der Gewerkschaften vollzogen werden.

### **Sind das wirklich Vorteile?**

Problematisch ist die Entwicklung des Nebeneinanders von Leiharbeit und Werk- bzw. Dienstvertrag. Es ist schwer für Betriebsräte den Überblick über die vielen Fremdfirmen im Betrieb zu behalten. Für die Leihbeschäftigten sind sie zuständig. Aber auch bei den Werk- und Dienstverträgen müssen sie zumindest die Verträge prüfen und die Einhaltung von Arbeitsschutz und anderen Regelungen fordern.

Wenn Arbeitgeber sagen, dass sie Flexibilität brauchen, dann ist in der Regel die Arbeitnehmerüberlassung das Instrument, um dieses Ziel zu erreichen. Es stehen, solange der Bedarf

## Information für Betriebsräte

besteht und der noch vorübergehend ist, zusätzliche Arbeitskräfte zur freien Verfügung des Entleihers. Werden qualifizierte Tätigkeiten kurzfristig und –zeitig benötigt, dann kann der Werk- bzw. Dienstvertrag das sinnvolle Instrument sein. Dann muss aber klar sein, dass der Entleiher mit der Organisation dieser Arbeit nichts zu tun haben darf.

### **Welche Nachteile bzw. Risiken gibt es bei Werkverträgen**

Aus Sicht des Arbeitgebers ergeben sich aber im Bereich des Werkvertrags auch Nachteile und Risiken. Wichtig ist es den Arbeitgebern diese Nachteile vor Augen zu führen und aufzuzeigen, dass die Nachteile und Risiken die Vorteile deutlich überwiegen können.

#### **1. Unbefristetes Arbeitsverhältnis kann Folge bei Scheinwerkverträgen sein**

Wenn sich herausstellt, dass es sich nur um Scheinwerkverträge handelt, und der Verleiher keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis hat, dann greift §§ 10 Abs. 1 Satz 1, 9 Nr. 1 AÜG, wonach als Sanktion ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher – also dem Arbeitgeber des Einsatzbetriebes - als zustande gekommen gilt. Dieser Fall tritt allerdings nur in den seltensten Fällen ein, weil die Werkvertragsunternehmen immer auch eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis haben.

#### **2. (Schein-)Werkverträge bringen Imageverlust**

Arbeitgeber die vermehrt auf Leiharbeit und Werkverträge zurückgreifen, gefährden aber auch ihr Ansehen. Zumindest dann, wenn bei vermeintlichen Qualitätsfirmen unterbezahlte Beschäftigte von Werkvertragsunternehmen neben Stammbeschäftigten arbeiten (siehe z.B. Presse zu Werkbeschäftigten in Supermärkten). Umso mehr gilt das, wenn Arbeitgeber auch in der Kernproduktion auf Fremdfirmenbeschäftigte setzen. Dadurch wird der Druck auf die Stammbeslegschaft erhöht, weil sie den Ersatz ihrer Arbeitskraft vor Augen geführt bekommen. Das hat einen negativen Einfluss auf die Identifikation der Stammbeslegschaft mit dem Betrieb. In der Öffentlichkeit wird das von der Presse in Beiträgen und in der Gesellschaft negativ wahrgenommen.

#### **3. Arbeitsschutz als Risikofaktor**

Nicht zu unterschätzen sind die Auswirkungen, die die Fremdvergabe auf den Arbeitsschutz haben kann. Hier ist ein wichtiger Ansatzpunkt für Betriebsräte, mit dem man bei dem Ar-

## Information für Betriebsräte

beitgeber für weniger Fremdfirmenbeschäftigung argumentieren kann. Arbeitsschutzrisiken können für den Arbeitgeber teuer werden und negative Presse bedeuten.

Das Risiko ergibt sich daraus, dass Fremdfirmenbeschäftigte sich sehr schnell auf eine neue Arbeitsumgebung, ungewohnte Arbeitsbedingungen und neue Arbeitsabläufe einstellen müssen. Anforderungen, die sich aus der Produktion, wie sie vorgefunden wird, ergeben, sind häufig nicht bekannt. Das macht sich nach Angaben der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) auch im Unfallgeschehen bemerkbar. Die Unfallhäufigkeit ist bei Fremdfirmenbeschäftigung allgemein um 2,5mal höher als im Durchschnitt.

Bei einem Werkvertrag ist der Auftragnehmer als Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass seine Beschäftigten auch im Unternehmen des Werkbestellers die Arbeitsschutzvorschriften beachten. Er muss grundsätzlich seine Beschäftigten unterweisen im Sinne des ArbSchG. Das setzt aber voraus, dass der Werkunternehmer die spezifischen Gefahren im fremden Betrieb überhaupt kennt. Der Werkbesteller muss den Werkunternehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit informieren und in betriebspezifische Verhältnisse einweisen. Er muss sich aber auch **vergewissern**, dass die Fremdfirmenbeschäftigten von ihrem Arbeitgeber unterwiesen wurden.

Der Werkbesteller muss einen geeigneten Werkunternehmer auswählen. Er muss den Werkunternehmer bei der Gefährdungsbeurteilung bezüglich spezifischer Gefahren unterstützen, aber auch die Überwachung von Tätigkeiten mit besonderen Gefahren sicherstellen. Der Werkunternehmer muss dabei Unfälle seiner Beschäftigten an die Berufsgenossenschaft selbst melden, anders als bei der Leiharbeit.

Der Werkbesteller muss ggf. auch seine Beschäftigten speziell unterweisen, wenn sich aus dem Tätigwerden der Fremdfirmenbeschäftigten zusätzliche Gefährdungen ergeben, neue Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden müssen oder sich Arbeitsabläufe ändern.

Beim Arbeitsschutz gibt es viele zu beachtende Punkte, gerne werden hier Fehler gemacht. Da kann der Betriebsrat ansetzen und Tätigkeiten wieder in den Betrieb zurückholen.

## Information für Betriebsräte

Wichtig ist es dabei, auch immer an § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu denken sowie an § 75 Abs. 1 BetrVG, wonach der Betriebsrat des Einsatzbetriebes auch für Fremdfirmenbeschäftigte zuständig ist (siehe Allgemeine Rechte des Betriebsrats vor Einsatz und Rechte des Betriebsrats während des Einsatzes).

### **4. Tatsächlicher Kostenvorteil fraglich**

Das Kostenargument steht bei Arbeitgebern immer an erster Stelle. Allerdings ist es bei einer Kosten-Nutzen-Rechnung wichtig, ganz genau hinzusehen, damit Ergebnisse nicht schön gerechnet werden. Meist werden nämlich entscheidende Zahlen nicht berücksichtigt, die bei den Kosten der Werk- bzw. Dienstverträge aber mit eingerechnet werden müssten. Erstens stellt sich die Frage wie viel der Gemeinkosten hier für Werk- und Dienstverträge veranschlagt werden. Das meint z.B. wie viel Zeit verwendet der Geschäftsführer auf die Anbahnung und Auseinandersetzung mit Fremdfirmen. Es meint aber auch die Kosten, die entstehen, weil auf Grund von Fremdvergabe Maschinen des Einsatzbetriebes nicht voll ausgelastet werden. Umfasst sind auch die weiteren Infrastruktur- und Arbeitsschutzkosten, die auch bei einer Fremdvergabe weiter bestehen bleiben, ohne umgelegt zu werden. Außerdem muss bei der Rechnung auch darauf geschaut werden, dass eine Einsparung durch Fremdfirmenbeschäftigung meist auf zehn Jahre gerechnet wird, die Kosten eines Sozialplans, der dadurch eventuell relevant wird, aber sofort anfällt.

Auch bei den sogenannten Transaktionskosten sollte man ganz genau hinschauen. Transaktionskosten sind üblicherweise die Kosten für die Anbahnung der Geschäftsbeziehung, die Koordinierung mit dieser, die Anpassung und auch die Kontrollen der geleisteten Tätigkeit. So werden sie aber in der Betriebswirklichkeit selten zusammengerechnet.

### **5. Interner Arbeitsmarkt geht als Anreiz für Stammbeschäftigte verloren**

Aus ökonomischer Sicht bietet der interne Arbeitsmarkt, der z.B. auch Tätigkeiten gering qualifizierter Art anbietet und gerade nicht auslagert, eine Anreizwirkung für Beschäftigte, die nicht zu vernachlässigen ist. Sollten Beschäftigte beispielsweise nicht mehr in der Lage sein, ihre Leistung zu erbringen, so wäre es sinnvoll auch einfachere Tätigkeiten für sie im Betrieb bereit zu halten.

## Information für Betriebsräte

### **6. Können die Anforderungen der ISO-9000 ff. Zertifizierung dann noch eingehalten werden?**

Im härter werdenden Wettbewerb wurden schon vor langer Zeit weltweit einheitliche Standards für die Darlegung und Zertifizierung von Qualitätsmanagementsystemen entwickelt. Unternehmen lassen sich hiernach zertifizieren. Damit wollen sie die Qualitätsstandards des Unternehmens erhöhen und das Vertrauen in die Erfüllung der Kundenerwartungen verbessern.

Außerdem wollen sich Unternehmen damit vor Haftung schützen. Wenn Prozesse nachweislich im Handbuch festgehalten werden, kann das in Fällen z.B. der Produkthaftung hilfreich sein. Im Rahmen der Zertifizierung müssen die Verfahrens- und Arbeitsanweisungen für qualitätsrelevante Prozesse dokumentiert werden. Das meint, dass interne Durchführungsbestimmungen für Abläufe und Verantwortlichkeiten dokumentiert werden müssen.

Man könnte aber die Frage stellen, wie sich das Auslagern von Tätigkeiten an Werkunternehmer, die neuerdings auch Kernbereiche der Produktion erfassen, auf eine Zertifizierung auswirkt bzw. ob die Qualitätsanforderungen dann noch eingehalten werden können.