

Positionen



Arbeitgeber-Positionen herausgegeben
von HessenChemie
Stand: Oktober 2015

„In Zeiten der zunehmenden Spezialisierung ist es nicht verwerflich, genau dann Dritte zu beauftragen, wenn diese die speziellen Arbeiten besser erledigen können“, so Horst Daubner, Personalleiter der Fa. InfraServ Wiesbaden.

WERKVERTRÄGE

Bewährtes Instrument der Arbeitsteilung

Werkverträge dienen dazu, die Herstellung eines Werkes an einen anderen Unternehmer zu übertragen. Sie sind seit Jahrzehnten fester Bestandteil der arbeitsteiligen Industrieproduktion und ein Grund für die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Bundesrepublik Deutschland. Dieses bewährte Instrument darf gesetzlich nicht eingeschränkt werden, andernfalls wäre die gute Position der Bundesrepublik Deutschland im globalen Wirtschaftssystem gefährdet.

Für (echte) Werkverträge

Werkverträge sind für die deutsche Wirtschaft ein seit Jahrzehnten bewährtes Instrument im Geschäftsverkehr. Sie sind für Handwerk und Dienstleister eine übliche Vertragsform. Die heutige Industrieproduktion ist arbeitsteilig aufgestellt. Produktionsprozesse werden zerlegt und einzelne Schritte optimiert. Dies ermöglicht eine schnellere und flexiblere Reaktion auf den Strukturwandel sowie die Nutzung von Spezialisierungsvorteilen, insbesondere wenn Spezialisten im Unternehmen fehlen. Das Unternehmen kann sich dann voll auf das Kerngeschäft konzentrieren.

Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit

Die Folge ist eine bessere Wettbewerbsfähigkeit und damit auch mehr Sicherheit für die Beschäftigten. Keine andere Beurteilung ergibt sich, wenn eine Fremdvergabe von ursprünglich durch eigenes Personal erbrachten Arbeitsleistungen erfolgt (Outsourcing), und zwar unabhängig davon, ob das Outsourcing innerhalb (beispielsweise facility management, industrielle Dienstleistungen) oder außerhalb des Firmengeländes (Fremdfuhrpark, Call-Center) stattfindet. Was außerhalb des Werksgeländes richtig ist, kann innerhalb des Werks-

geländes nicht falsch sein. Ob Werkverträge im Einzelfall eingesetzt werden, richtet sich nach der Entscheidung „make or buy“. Dabei geht es vor allem um die Realisierung von Produktionsvorteilen und die Hebung von Verbesserungspotenzial. Spezialisten können effizienter und effektiver arbeiten, kennen sich mit der technologischen Entwicklung besser aus und können damit ihre Leistung billiger anbieten, als dies ein nicht auf diese Leistung spezialisiertes Unternehmen selbst tun könnte.

Gegen Scheinwerkverträge

Echte Werkverträge dürfen durch den vereinzelt Missbrauch (Scheinwerkverträge) nicht in Misskredit gebracht werden. Die pauschale Verurteilung von Werkverträgen wird der wirtschaftlichen Realität nicht gerecht. Denn in den weitaus meisten Fällen werden Werkverträge unter fairen und legalen Bedingungen eingesetzt.

Durchsetzung bestehender Gesetze

Zur Bekämpfung von Scheinwerkverträgen genügen die bestehenden gesetzlichen Regelungen, die effektiv durchgesetzt werden müssen. Das ist jedoch keine Aufgabe des Gesetzgebers, sondern der Exekutive. Der im Koalitionsvertrag enthaltene Vorschlag, die Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrats im Hinblick auf Fremdpersonal zu konkretisieren, ist diskutabel. Bereits jetzt sieht § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vor, dass sich die Unterrichtung des Betriebsrats auch auf die Beschäftigung von Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Zudem kann der Betriebsrat gemäß § 92 Abs. 2 BetrVG (Personalplanung) die Vorlage von Listen über die Einsatztage und Einsatzzeiten von Fremdfirmenmitarbeitern verlangen.

Die Fremdfirmenmitarbeiter unterfallen des Weiteren der vollständigen Zuständigkeit der Betriebsräte der Werkunternehmen. Hingegen ist eine Normierung weiterer Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats des Einsatzunternehmens abzulehnen. Diese würde zu einer Einschränkung oder gar einem Ausschluss auch (echter) Werkverträge führen. Das kann von niemandem gewollt sein, der ein Interesse an einer auch in Zukunft funktionierenden und wettbewerbsfähigen Wirtschaftsordnung hat.

Eine Abgrenzung von Arbeitnehmerüberlassung zu Werkverträgen ist bereits jetzt mit Hilfe der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien möglich. Einer gesetzlichen Festschreibung von Abgrenzungsmerkmalen bedarf es nicht. Die von der Rechtsprechung durchgeführte Gesamtwürdigung der Umstände erweist sich als wesentlich flexibler und überzeugender als eine starre Vermutungsregelung. Nur anhand einer Einzelfallbetrachtung können falsche Wertungen vermieden werden.

Hessische Praxis

In hessischen Unternehmen haben sich auch die Werkverträge in der betrieblichen Praxis bewährt. Die Nutzung dieses Instruments dient den Unternehmen, sich auf ihr Kerngeschäft zu konzentrieren. Die fortschreitende Spezialisierung in der Produktion und in der Arbeitswelt machen Instrumente, wie Werkverträge, zu einem wichtigen Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen: „In Zeiten der zunehmenden Spezialisierung in der Arbeitswelt ist es nicht verwerflich, genau dann Dritte zu beauftragen, wenn dieser die speziellen Arbeiten besser erledigen kann“, so Horst Daubner, von der Firma InfraServ Wiesbaden. Dies bedeutet nicht, dass diejenigen, die diese spezialisierten Arbeiten erledigen zwangsläufig unter schlechteren Bedingungen beschäftigt werden.

„Als führender Hersteller von Mikro-, Ultra-, und Nanofiltrationsmembranen und Modulen, ist es für uns nicht sinnvoll, alle IT-Arbeiten mit eigenen Mitarbeitern zu erledigen. Für spezielle Wartungsarbeiten kaufen wir diese Leistung über Werkverträge ein, um uns auf unser Kerngeschäft konzentrieren zu können“, so Dr. Ulrich Meyer-Blumenroth, Geschäftsführer der MICRODYN-NADIR GmbH.

Übrigens ist die Anzahl der über Werkverträge beschäftigten Personen nicht sehr hoch.

Wer Werkverträge als Lohndumping verunglimpft, darf sich nicht wundern, wenn die Politik die Axt an das Erfolgsmodell der Spezialisierung und Arbeitsteilung legt und damit letztendlich auch Stammarbeitsplätze gefährdet.



HESSEN CHEMIE

Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land
Hessen e. V. Murnastraße 12, 65189 Wiesbaden, Telefon 0611 7106-0
www.hessenchemie.de, info@hessenchemie.de