

Werkverträge in der Praxis

- Status und Handlungsmöglichkeiten -





| IG Metall

Werk- und Dienstverträge: Ein altes aktuelles Thema



Einsatz von Fremdfirmen-Arbeitnehmern im Betrieb



Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Ernst Eisenmann,
1. Bevollmächtigter
Redaktion: Manfred Dautel, Jens Herbst,
Manfred Krüger
Druck: W. E. Weimann Druckerei GmbH
Juli 1983



Illegaler Arbeitskräfteverleih über Scheinwerkverträge



Herausgeber: IG Metall Stuttgart
Verantwortlich: Ernst Eisenmann,
1. Bevollmächtigter
Redaktion: Manfred Dautel, Manfred Krüger
Druck: W. E. Weimann Druckerei GmbH
Juli 1983

Ergebnisse einer Betriebsrätebefragung in Stuttgarter Metallbetrieben

Von Manfred Krüger, Wissenschaftlicher Assistent
am Institut für Rechtssoziologie der Freien Universität Berlin



Verbreitung von Werk- und Dienstverträgen (1)

- ➔ **seit stärkerer Regulierung der Leiharbeit deutliche Zunahme – auch von Seminarangeboten für Werk- und Dienstverträge:
z. B. ZAAR 09.09.2011 in Düsseldorf: „Der Zeitarbeit entfliehen“**
- ➔ **kein Überblick bei Bundesregierung (BT-DS 17/6714): „Da allein die Auslagerung von bisher im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten weder verboten noch rechtsmissbräuchlich ist, sieht die Bundesregierung keinen Anhaltspunkt dafür, entsprechende Daten zu erheben“**
- ➔ **regelmäßig kein Überblick in Personalabteilungen: Betriebsausgaben / Materialkosten**
- ➔ **Umfrage der IG Metall (2/2011): In ca. 1/3 der 5000 UN werden Werkverträge eingesetzt. In diesem 1/3 sind 36 % der Betriebsräte sicher, dass damit Stammarbeitsplätze ersetzt / abgebaut werden; Umfrage der NGG**



Beispiel: Struktur der Wertschöpfungskette in der Automobilindustrie





Werk- und Dienstverträge: Zukunft ?

- Extremfall „Cloud-Working“ / „Crowd-Sourcing“:
 - „Moderne Sklaven“ (Spiegel Nr. 5/12); „Die traurigen Tagelöhner“ (TAZ 10.04.12)
 - siehe IBM-Deutschland: Bis zu 8 000 Arbeitsplätze sollen wegfallen = Ausschreibung von Aufgaben im Internet“ („InnoCentive“; „clickworker.com“, „TOPCODER“, „Twago“)
 - hochanspruchsvolle Entwicklungsarbeiten: Std.-Verdienst Ø 3 € - 5 €, bei TOPCODER 7 € - 10 €





Werk- und Dienstverträge: Perspektiven

- ➔ **aus der Sicht der OEMs: Abbau von Arbeitsplätzen**

 - ➔ **aus der Sicht der Zulieferer / Dienstleister / LeihAG: Aufbau von Arbeitsplätzen**

 - ➔ **aus Sicht der Beschäftigten: „in der Regel“**
 - **schlechtere Arbeitsbedingungen** (ca. 50 % bis 70 % der Stammebelegschaft)
 - **Betriebsräte?**
 - **Tarifverträge?**
- aber auch**
- **Spezialisten, TOP-UN, persönliche Wünsche**



Werk- und Dienstverträge aus Sicht der Gewerkschaften (1)

- ➔ **zweite Entgeltlinie (z. B. in Leiharbeit im Durchschnitt ca. die Hälfte des Verdienstes von Stammbeschäftigten: Ø 1.380,00 € ←————→ Ø 2.700,00 €), aber auch Spezialisten und Werkverträge mit TOP-UN**
- ➔ **Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaft (Parallelbelegschaften): Erhöhung des Konkurrenzdrucks; Erpressung mit Abbau von Stammbeschaften**
- ➔ **„Personalpolitik der unteren Linie“: Systematische Verkleinerung der Stammbeschaft / „Make or buy“-Politik**
- ➔ **Solidaritätsprobleme / Streikbrecher im Arbeitskampf**
- ➔ **„Vermeidung“ von Mitbestimmungsrechten, Sozialplänen und Kündigungsschutz**
- ➔ **Weggabe von Kernkompetenzen (Entwicklung, IT usf.)**



Werk- und Dienstverträge aus Sicht der Gewerkschaften (2)

- ➔ **Teilweise hohe Transaktions- („Koordinieren statt entwickeln“) und weitere Kosten (Fehlerkosten, Anlernkosten, Verlust von Know-How, Erfahrungswissen); Schönrechnen vor Vergabe (vgl. Airbus: Betreuungsaufwand von Fremdfirmen zwischen 5 % und 40 % auf interne Kostenstellen berechnet ➡ irregulärer Kostenvergleich)**
- ➔ **Verlust an Innovationsfähigkeit / Kreativität**



Unterschiedliche Auswirkungen prekärer Beschäftigung im Einsatzbetrieb

	Betriebspolitik	Tarifpolitik	Organisationspolitik
Befristung	<ul style="list-style-type: none"> • passives + aktives Wahlrecht • Berücksichtigung bei BR-Größe/Grenzwerte • Geltung BetrVG: MBR und Bven 	<ul style="list-style-type: none"> • Geltung aller Tve 	<ul style="list-style-type: none"> • IGM-Mitgliedschaft
Leiharbeit	<ul style="list-style-type: none"> • aktives Wahlrecht im Einsatzbetrieb falls länger als 3 Monate (§ 7 S. 2) • keine Berücksichtigung bei Größe BR, aber bei Grenzwerten (BAG: § 111) • MBRrechte: §§ 87 I 2, 3, 99 Rest umstritten 	<ul style="list-style-type: none"> • Leiharbeit Tve • teilweise Tve mit Einsatz-UN (Stahl / FirmenTV) • Besservereinbarungen • § 11 Abs. 5 AÜG: keine Pflicht zur Streikbrucharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • DGB-Regelung: IGM/ver.di u. a. • geringerer Organisationsanreiz
Werkvertrag / Dienstvertrag / Freelancer / Solo-Selbstständige („freie Mitarbeiter“)	<p><u>Im Einsatzbetrieb</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • keine Wahlrechte • keine Berücksichtigung bei Grenzwerten (MBR, Größe des BR, Freistellungen) • § 99 nur bei Eingliederung möglich, keine MBRrechte nach h. M. <p><u>Im Heimbetrieb:</u> oft kein BR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • oft keine Geltung von Tven • Streikbrecherarbeit möglich, kein Leistungsverweigerungsrecht 	<ul style="list-style-type: none"> • abhängig von Arbeitgeberbetrieb

Was tun? (1)

Erster Schritt: Systematisierung der Werkvertragsvarianten und Handlungskriterien

Werkverträge sind anders als Leiharbeit stark ausdifferenziert

- ➔ **Werkverträge mit Solo-Selbstständigen** ➔ 57 % der Selbstständigen (2009; 2003= 52%; 1991= 43%)
Abgrenzung (DGB-Vorschlag; § 7 Abs. 4 SGB IV a. F.);
AN? Ich-AG-Prekariat?
- ➔ **Werkvertrag mit UN** ➔ **Scheinwerkvertrag? LeihAN /AN?**
- ➔ **Werkvertrag vor Outsourcing/Offshoring** ●
 - ➔ „Randkompetenz“ (Malerarbeiten, Kantine)?
 - ➔ DienstleistungsTV? Outsourcing an wen?
 - ➔ Kernkompetenzen (F+E, IT)?
- ➔ **Werkvertrag nach Outsourcing/Offshoring** ●
 - ➔ „TOP-UN“ (z. B. Daimler an Bosch)?
 - ➔ „Dumping-UN“?
 - ➔ Crowd-Sourcing?
- ➔ **Werkvertrag und Insourcing** ➔ **Kernkompetenzen?**
➔ **Arbeitsbedingungen, TV, BR bei Werkunternehmen?**



Was tun? (2)

These: Eine wirksame Kontrolle von Mißbrauch setzt bessere öffentliche Kontrolle (Zoll, Öffentlichkeit) und durch BRe voraus

➔ Gerichte: Auslegung des BetrVG

- **§ 99 BetrVG des EinsatzBR: Erleichterte Anwendung auf Werkverträge bei Einsatz im Auftraggeberbetrieb, ansonsten nachträgliche Kontrolle „ins Leere“;**

Vorabentscheidung über § 100 BetrVG

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1, 6, 7, 8, 9 BetrVG für EinsatzBR auf WerkvertragsAN anwenden**
- **§ 111 BetrVG bei Outsourcing: Durchsetzung Interessenausgleich, einstweilige Verfügung gegen einseitige AG-Maßnahmen**



Was tun? (3)

These: Eine wirksame Kontrolle von Mißbrauch setzt bessere öffentliche Kontrolle (Zoll, Öffentlichkeit) und durch BRe voraus

Politik:

- Faktenlage verbessern
- Abgrenzungskriterien Leiharbeit /Werkvertrag wirksam präzisieren / Vermutungsregel für Scheinwerkvertrag
- bessere Kontrolle von Scheinwerkverträgen (Zollfahndung bei Netto u. Kaufland als Alltagsfall)
- gesetzlicher Mindestlohn bzw. Equal pay auch bei Werkverträgen?
- teilweise Anwendbarkeit arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften auf WerkvertragsAN (z. B. gefahrgeneigte Arbeit; HSI-Projekt)?
- Mitbestimmungsrechte klarstellen (§§ 99, 87) und erweitern (§§ 99 [„jede Beschäftigung im Betrieb“], 100) und Mitbestimmung bei Outsourcing / Fremdvergabe und Insourcing: §§ 92, 92b, 111)



Was tun? (4)

Gewerkschaften und Betriebsräte (nach geltender Rechtslage):

- **Tarifverträge zur Leiharbeit als erster Schritt (M+E und Leiharbeitsverbände)**
- **Plattformen für Beschäftigte und BRe schaffen**
- **Informationen verschaffen = Kontrolle durch Verfahren (§§ 80, 92, 111)**
systematische Nutzung der Rechte \longrightarrow z. B. Ausschüsse zur Fremdvergabe bei VW und Audi
- **Betriebsvereinbarung über Informations- und Beratungsrechte (vgl. Daimler)**
 - freiwillig möglich, Konkretisierung der Rechte und Pflichten sinnvoll,
 - Vergabegrundsätze (Firmen mit BR, TV usf.)
 - Regulierung: Wo, wieviele Fremdfirmen-AN, Quote?
- **freiwillige Betriebsvereinbarung „Make or buy“ / „Bezugsarten-BV“ / „Global Forward Sourcing“**
 - Beteiligung bei neuen Produkten / Tätigkeiten
- **Tarifvertrag zu Informations- und Beratungsrechten möglich und erstreikbar; ebenso Regelung analog § 95 mit Ausweitung / Klarstellung der MBR (z. B. Anteil Fremdfirmen-AN)**
- **Organisieren z. B. der Entwicklungsdienstleister (BR, Mitglieder, TV): Anpassung der Arbeitsbedingungen**

Es gibt keine Alternative ...



**... auch wenn der Weg nicht leicht ist.
Es geht um die Zukunft der Arbeit !**