

# WERKVERTRÄGE IN DER M+E-INDUSTRIE

Die sehr emotional geführte Debatte um Werkverträge muss dringend versachlicht werden.

### Warum wir Werkverträge brauchen

Unternehmen in der Metall- und Elektro-Industrie müssen sich jeden Tag im Wettbewerb behaupten und dazu Produkte, Produktionsprozesse und Personaleinsatz kontinuierlich optimieren. Standardisierte Massenprodukte mit weniger aufwendigen Fertigungsprozessen sowie Aufgaben, die besonderes Know-how erfordern, vergeben sie an spezialisierte und damit effizientere Zulieferer. Nahezu täglich muss geprüft werden, welche Aufgaben besser im eigenen Unternehmen erledigt und welche besser von externen Anbietern zugekauft werden („make or buy“). Die Beauftragung erfolgt häufig über das Instrument der Werkverträge. In der M+E-Industrie werden damit bspw. Serviceleistungen (z. B. Kantine) und Know-how eingekauft (z. B. IT-Fachwissen) sowie weitere Aufgaben (z. B. Qualitätssicherung, Logistik) an Fremdfirmen vergeben.

**Werkverträge stärken die Wettbewerbsfähigkeit und sichern so Arbeitsplätze.**

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 ihre Güter und Leistungen in einer höheren Qualität und zu besseren Preisen anbieten. Das macht sie wettbewerbsfähig und sichert so Arbeitsplätze.

Wettbewerbsfähigkeit ist keine Leerformel: Es reicht nicht, dass die Produkte der M+E-Industrie besser sind als die ihrer

Konkurrenten, sie müssen auch zu wettbewerbsfähigen Preisen angeboten werden, damit die Unternehmen überleben. Falsche politische Weichenstellungen haben hier direkte Auswirkungen auf die Fertigungsprozesse und können dem Industriestandort Deutschland erheblich schaden.

### Werkvertragsbeschäftigte sind keine Mitarbeiter zweiter Klasse

Werkverträge sind kein Instrument zum Lohndumping. Auch die Unternehmen der M+E-Industrie sind nicht nur Auftraggeber, sondern auch in erheblichem Umfang Anbieter von Werkvertragsleistungen. Allein in unserer Industrie arbeiten bis zu einer Million Mitarbeiter in Unternehmen, die mit der Wartung, Montage, Herstellung und Lieferung von Vor- und Zwischenprodukten befasst sind, regelmäßig in Form von Werkverträgen.

Beschäftigte in Werkunternehmen sind keine Arbeitnehmer zweiter Klasse. Es gibt keinen rechtsfreien Raum. Sie sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, haben dieselben Rechte und genießen den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmer. Sie können Betriebsräte wählen, Gewerkschaften beitreten und Tarifverträge abschließen.

Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es keine schlechten und guten Werkverträge, sondern nur legale Werkverträge und illegale Scheinwerkverträge. Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten. Die M+E-Arbeitgeber wenden sich entschieden gegen Scheinwerkverträge. Das Ausgliedern bestimmter Tätigkeiten auf fremde Dienstleister ist hingegen kein Missbrauch, sondern gehört als existenzielles Element zu einer arbeitsteiligen und spezialisierten Gesellschaft. Legale Werkverträge dürfen nicht durch einzelne schwarze Schafe in Misskredit gebracht werden.

### Bereits heute gibt es wirksame Sanktionen gegen Scheinwerkverträge

Gesamtmetall wendet sich gegen Scheinwerkverträge und Scheindienstverträge, also die illegale Nutzung (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung). Ein solcher Rechtsmissbrauch ist bereits heute verboten. Schon jetzt haben die Betriebsräte im Einsatzbetrieb bei jedem Fremdpersonaleinsatz auf dem Betriebsgelände weitreichende Informationsrechte. Auch gibt es bei Scheinwerkverträgen bereits heute wirksame und abschreckende Sanktionen:

- 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,
- möglich ist auch eine Eintragung ins Gewerbezentralregister.

# Kernpunkte für die verantwortungsvolle Ausgestaltung von Werkverträgen

Die volkswirtschaftlichen Vorteile durch den Einsatz von Werkverträgen sind vielfältig:

Werkverträge sichern die arbeitsteilige, effiziente Produktion in den Wertschöpfungsketten der Metall- und Elektro-Industrie. 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.

**„Spezialisierte Betriebe können ausgelagerte Leistungen besser und kostengünstiger erbringen.“**

Wenn sich Unternehmen auf eine bestimmte Produktion oder Leistungen spezialisieren, verfügen sie über ein besonderes Know-how – zum Beispiel über Produktionstechniken oder über Umweltschutzmaßnahmen – und über vielfache Erfahrungen auf ihrem Gebiet. Und weil solche Unternehmen gewöhnlich mehrere Kundenunternehmen bedienen, haben sie einen Größenvorteil in der Produktion („economies of scale“) und können so ihre Produkte und Leistungen kostengünstiger herstellen.

Durch Outsourcing können Firmen mögliche 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. Das Instrument der Werkverträge ist für die Unternehmen der Metall- und Elektro-Industrie von zentraler Bedeutung

und muss unbedingt erhalten bleiben. Die M+E-Arbeitgeber treten daher für eine verantwortungsvolle Ausgestaltung von Werkverträgen ein. Dazu zählen vier Kernpunkte:

## **1. Die vom Grundgesetz geschützte unternehmerische Freiheit muss erhalten bleiben.**

Die Unternehmensleitung haftet für ihre Entscheidungen. Sie muss deshalb selbst entscheiden können, wie sie Arbeitsprozesse organisiert. Die Entscheidung darüber, ob bestehende Aufgaben oder neue Tätigkeiten im eigenen Betrieb oder von einem anderen Unternehmen ausgeführt werden („make or buy“), ist Kernbestandteil der unternehmerischen Freiheit – und als solcher auch mit gutem Grund dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates entzogen. Eine stärkere Mitsprache des Betriebsrates in Fragen der Unternehmenspolitik lässt das Betriebsverfassungsgesetz wegen der damit verbundenen weiteren Einschränkung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit nicht zu. Weitreichende Informationsrechte des Betriebsrates existieren bereits. Daher gibt es hier keinen Handlungsbedarf.

## **2. Die Arbeitnehmervertretung ist für die eigenen Beschäftigten zuständig.**

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass jeder Beschäftigte seine eigenen Arbeitnehmervertreter bestimmen kann. Jegliche Ausweitung der Mitbestimmung auf im Betrieb eingesetzte Beschäftigte eines Werkunternehmens ist damit nicht vereinbar. Dies gilt auch beim Arbeitsschutz. Dafür ist die Arbeitnehmervertretung des Betriebs zuständig, der die Leistung erbringt, egal ob auf dem Firmengelände des Einsatzbetriebes oder auf dem eigenen Firmengelände. Ein anderer Arbeitgeber bleibt ein anderer Arbeitgeber, auch wenn er Leistungen auf dem Gelände des Einsatzbetriebes erbringt.

## **3. Gesetzliche Kriterienkataloge sind unbrauchbar, weil sie nicht zu mehr Rechtssicherheit führen.**

Gesetzliche Kriterienkataloge für höchst unterschiedliche Lebenssachverhalte bergen eine unkalkulierbare Rechtsunsicherheit, auch wenn damit (nur) eine bestehende Einzelfallrechtsprechung abgebildet werden soll. Das bedeutet für das so elementare Instrument Werkvertrag unabsehbare wirtschaftliche Folgen.

Eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers kommt einer Vorverurteilung gleich. Schon bei der Scheinselbstständigkeit hat die Einführung von Vermutungstatbeständen nicht die Rechtssicherheit erhöht. Eine Sippenhaft der gesamten deutschen Wirtschaft für wenige „schwarze Schafe“ ist völlig unangemessen.

## **4. Eine verstärkte staatliche Kontrolle von Werkverträgen auf Basis des bestehenden Rechts ist sinnvoll.**

Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben zu Scheinwerk- und Scheindienstverträgen und die vorgesehenen Sanktionen sollten in der Praxis durchgesetzt werden. Es ist die Aufgabe der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, den bestehenden Rahmen vollständig auszuschöpfen.

Damit das Instrument der Werkverträge auch weiterhin angewendet werden kann, sind diese vier Kernforderungen entscheidend. Ansonsten drohen erhebliche Probleme für eine arbeitsteilige, effiziente Produktion, welche die Qualität der Güter erhöht und gleichzeitig niedrigere Preise ermöglicht. Wird die Flexibilität der Unternehmen hier eingeschränkt, hat dies Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und beschädigt den Industriestandort Deutschland mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation.

### **Ihr Ansprechpartner**

Sibylle Talkenberg  
talkenberg@gesamtmittel.de  
Tel. 030-55150-353



### **Weitere Informationen**

[www.gesamtmittel.de/werkvertrag](http://www.gesamtmittel.de/werkvertrag)

### **Impressum**

Herausgeber:  
Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Voßstraße 16, 10117 Berlin  
Redaktion: Anna Dietrich, Daniel Kölle