

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

„make or buy“ – Werkverträge stärken Arbeitsmarkt und Wohlstand

Stand: Dezember 2015
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Werkverträge nicht beschädigen – keine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs

Zur Umsetzung des Koalitionsvertrages von CDU, CSU und SPD hat Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles einen Referentenentwurf vorgelegt. Der Entwurf geht in Teilen weit über den Koalitionsvertrag hinaus und würde bei unveränderter Umsetzung das Instrument der Werkverträge schwer beschädigen. Der eintretende Schaden für unsere arbeitsteilige Wirtschaft kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Gerade die im Entwurf vorgegebenen Kriterien einer Abgrenzung zum Arbeitsverhältnis gehen weit über die gefestigte Rechtsprechung unserer Obergerichte hinaus. So werden z. B. IT-Dienstleistungen, die zwingend im Unternehmen des Bestellers erbracht werden müssen und oft eine Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung des Bestellers erfordern, in die Nähe eines Arbeitsverhältnisses im Besteller-Unternehmen gerückt. Das stellt unsere anerkannte, erfolgreiche Wirtschaftsordnung auf den Kopf und bedroht unseren Wohlstand, den wir unserer Wirtschaftsordnung verdanken.

Auch wir lehnen Scheinvertragskonstruktionen ab, die aber bereits nach geltendem Recht verboten sind und sanktioniert werden. Die bestehenden Regelungen, zum Beispiel zum Arbeitnehmerüberlassungsrecht, in der Betriebsverfassung oder im Bürgerlichen Recht, sind ausreichend, um sowohl rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltungen zu bekämpfen als auch Werk- und Dienstverträge von anderen Formen des Personaleinsatzes abzugrenzen. Eine striktere Regulierung lehnen wir ab.

Mit unserem Positionspapier verdeutlichen wir die Rolle von Werk- und Dienstverträgen in der Wertschöpfungskette, erläutern den bestehenden Rechtsrahmen und bewerten den aktuellen Referentenentwurf.

Bertram Brossardt
01. Dezember 2015

Inhalt

1	Einführung	1
2	Position	3
3	Wirtschaft und Arbeitsmarkt	5
3.1	Arbeitsteilige und effiziente Produktion	5
3.2	Höhere Qualität der Güter und Dienstleistungen.....	6
3.3	Niedrigere Preise durch Größenvorteile	6
3.4	Geringere Engpässe in der Produktion und beim Personal	6
3.5	Größere Flexibilität in den Unternehmen.....	7
3.6	Effizientere und sicherere Arbeitsorganisation	7
4	Bestehende Rahmenbedingungen	9
4.1	Werk- und Dienstverträge nicht pauschal diskreditieren	9
4.2	Europarecht	9
4.3	Grundgesetz	9
4.4	Regelungen im allgemeinen bürgerlichen Recht.....	10
4.5	Abgrenzung verschiedener Vertragstypen beim Personaleinsatz.....	11
4.6	Regelungen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht.....	12
4.6.1	Verhältnis Werk- und Dienstvertragsarbeitgeber – Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer – Besteller	12
4.6.2	Internationale Zusammenarbeit von Unternehmen	12
4.6.3	Regelungen im Betriebsverfassungsrecht (Einsatzbetrieb).....	13
4.7	Regelungen im Arbeitsschutz.....	13
4.8	Bestehende Sanktionsmechanismen	14
4.9	Fazit.....	15
5	Systemfremde Regulierungsansätze.....	17
5.1	Regelungen zur Abgrenzung.....	17
5.2	Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.....	18

5.3	Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen	19
5.4	Tarifliche Regelungen.....	19
5.5	Verstoß gegen Europarecht	20
5.6	Fazit.....	20
	Ansprechpartner / Impressum	21

1 Einführung

Werk- und Dienstverträge in arbeitsteiligen Prozessen

Der Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD sieht die Schaffung von strikteren Regelungen beim Einsatz von Werk- und Dienstverträgen vor. Die angestrebten Regelungen beziehen sich unter anderem auf folgende Bereiche:

- Festschreibung von Abgrenzungskriterien der Rechtsprechung zum missbräuchlichen Drittpersonaleinsatz
- Schaffung eines Tatbestandes zur Unwirksamkeit von sog. „Vorrats-Überlassungserlaubnissen“
- Detaillierte Festschreibung von Informationsrechten der Betriebsräte in den Einsatzbetrieben
- Stärkung des Zolls – Finanzkontrolle Schwarzarbeit

Diese Forderungen lassen unberücksichtigt, dass Werk- und Dienstverträge seit jeher ein Element des arbeitsteiligen Wirtschaftslebens sind und die Produktion und die Herstellung von Waren sowie die Bereitstellung von Dienstleistungen prägen. Sie sind im modernen Geschäftsleben unverzichtbar und bilden einen nicht wegzudenkenden Grundstein jeder Wertschöpfung. Ob Handwerk oder Großindustrie – in jedem Produkt der Wertschöpfungskette steckt ein beträchtlicher Teil an Werk- und Dienstvertragsarbeit.

Im Rahmen der industriellen Fertigung oder im Handel werden unternehmensnahe und produktbegleitende Dienstleistungen als strategischer Faktor im globalen, hoch arbeitsteiligen Wettbewerb genutzt. Werk- und Dienstverträge ermöglichen eine stärkere Spezialisierung und steigern damit die Effizienz der Wertschöpfung.

Werk- bzw. Dienstverträge werden insbesondere in folgenden wirtschaftlichen Zusammenhängen eingesetzt:

- Know-how-Transfer: Zum Beispiel beim „Zukauf“ von Ingenieur- oder IT-Dienstleistungen
- Produktions- bzw. Dienstleistungsbezug: Zum Beispiel in der Vormontage für Sortiertätigkeiten oder im Handel für die Regalbestückung, in der Logistik oder in der Wartung und Instandhaltung
- Serviceleistungen im indirekten Bereich: Zum Beispiel im Kantinenbetrieb, in der Gebäudereinigung oder im Werksschutz

Die Bedeutung von unternehmensnahen Dienstleistungen wird daran deutlich, dass ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung in Bayern mit knapp 26 Prozent im Jahr 2014 fast genauso groß war wie der Wertschöpfungsanteil der Industrie.

Dabei hat sich das Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen nicht nachteilig auf die Wertschöpfung in der Industrie ausgewirkt. Im Gegenteil: Der industrielle Wertschöpfungsanteil stieg in den letzten zehn Jahren um zwei Prozentpunkte an. Ein Großteil der industriellen Wertschöpfung wird nach wie vor durch das Stammpersonal erbracht. In der bayerischen Metall- und Elektroindustrie sind dies z. B. in rund 80 Prozent der Unternehmen mehr als 60 Prozent der Wertschöpfung. Im industriellen Kernbereich der Fertigung weisen sogar 93 Prozent der Unternehmen eine Eigenleistungsquote von über 60 Prozent auf. Diese Zahlen stehen für sich und sie wurden neutral von der Uni Augsburg erhoben. Der Studie zufolge ist auch kein Anstieg des Anteils der Werk- und Dienstverträge an der Wertschöpfung zu erwarten.

Die Industrie befindet sich in einem Strukturwandel. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist die sogenannte hybride Wertschöpfung bzw. der Industrie-Dienstleistungsverbund. Dieser Wandel ist kundengetrieben, denn der Trend geht zu individualisierten Problemlösungsangeboten, die aus einer intelligenten Verknüpfung von industriellem Produkt und Dienstleistung bestehen. Der Wertschöpfungsanteil des gesamten Industrie-Dienstleistungsverbunds liegt in Bayern bei über 35 Prozent. Werk- und Dienstverträge sind ein unverzichtbarer Bestandteil der hybriden Wertschöpfung. Ein Zurückdrängen dieser Vertragsformen würde den heimischen Unternehmen die Möglichkeit rauben, diesen Strukturwandel, der Voraussetzung für künftigen wirtschaftlichen Erfolg ist, mitzugehen.

Die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, ist Teil der freien unternehmerischen Entscheidung „make or buy“. Dies ist ebenso wenig zu regulieren, wie die Frage in welchem Umfang ein Unternehmen am Markt tätig sein will. Darüber hinaus ist jeder zusätzlichen Regulierung eine Absage zu erteilen. Unternehmerisches Handeln ist in Deutschland bereits so umfassend geregelt, dass weitere Regelungen nicht nur bestehende Unternehmen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit bedrohen, sondern auch die Rahmenbedingungen für Investitionen verschlechtern und den Gründergeist in Bayern und Deutschland nachhaltig schädigen.

Diesen Anforderungen wird der vorliegende Referentenentwurf nicht gerecht.

2 Position

Werk- und Dienstverträge als gelebte Praxis einer arbeitsteiligen Gesellschaft

Die Position der vbw zusammengefasst:

1. Werk- und Dienstverträge sind ein elementarer Bestandteil unseres Wirtschaftslebens. Handwerker, Dienstleister und Industrieunternehmen der verschiedensten Branchen erbringen seit jeher Leistungen in dieser Form.
2. Werk- und Dienstverträge sind Ausdruck der Spezialisierung in einer arbeitsteiligen Produktionskette. Gerade spezialisierte Bereiche sind ein Garant für Innovationen in diesem Arbeitsschritt, für Qualitätssteigerung und für den Erhalt dieser Arbeitsplätze am Standort Bayern. Werk- und Dienstverträge stärken unseren Industriestandort.
3. Die Nutzung von Werk- und Dienstverträgen ist kein Instrument zur Unterbietung arbeitsrechtlicher Standards. Beschäftigte des Werk- und Dienstvertragsanbieters besitzen gegenüber ihrem Vertragsarbeitgeber diejenigen Rechte, die alle Arbeitnehmer in Deutschland haben. Es gibt keinen Grund, eine Benachteiligung anzunehmen.
4. Wir wenden uns gegen jeden Missbrauch. Scheinwerk- und -dienstverträge sind schon nach geltendem Recht verboten und konnten von den Gerichten problemlos geklärt werden. Die bestehenden gesetzlichen Vorgaben und die vorgesehenen Sanktionen müssen in der Praxis durchgesetzt werden. Abgrenzungsfälle zur Zeitarbeit und zu Arbeitsverhältnissen können durch keine gesetzliche Regelung trennscharf geklärt werden; es bedarf immer einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls.
5. Eine weitergehende Regulierung ist daher nicht zielführend und unnötig. Insbesondere darf die Entscheidungsfreiheit in unternehmerischen Fragen „make or buy“ nicht beeinträchtigt werden.
6. Die mit dem Referentenentwurf vorgelegten Regelungen dienen nicht der Missbrauchsbekämpfung, sondern der Verschiebung von Grenzen in unserem jahrhundertelangen Vertragsrecht. Sie würden unsere arbeitsteilige Wirtschaftsordnung nachhaltig schädigen.
7. Wir fordern die Politik auf, interessengeleitete Behauptungen zurückzuweisen,
 - die nicht durch valide Daten und Fakten begründet, sondern durch stark emotionalisierte Einzelbeispiele und subjektive Wertungen gestützt werden,

- die nicht vom Wunsch nach angemessenen Löhnen, sondern durch den Kampf um mehr Mitglieder und für eine Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht motiviert sind und
- die dadurch die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie dauerhaft schwächen würden.

3 Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Werk- und Dienstverträge stärken Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Wohlstand

3.1 Arbeitsteilige und effiziente Produktion

In der modernen industriellen Produktion sichern und steigern die Unternehmen ihre Wettbewerbsfähigkeit, indem sie sich spezialisieren. Dazu gehört auch, dass sie ihre eigene Fertigungstiefe verringern und Teile der Produktion sowie ergänzende oder neue Aufgaben an externe Spezialisten vergeben. Diese Arbeitsteilung geschieht vielfach über das Instrument der Werk- und Dienstverträge und erlangt durch die Entwicklung im Bereich Digitalisierung zunehmend Bedeutung. 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. Unternehmen können ihren Kunden auf diesem Weg maßgeschneiderte Lösungen anbieten und ihre preisliche Wettbewerbsfähigkeit sichern. Die „make or buy“-Entscheidung muss deshalb eine freie unternehmerische Entscheidung bleiben.

Im Produktionsprozess beispielsweise werden seit jeher bestehende Wertschöpfungsketten zerlegt, neu ausgerichtet und mit vor- und nachgelagerten produktbegleitenden Dienstleistungen angereichert. Vor allem die Integration von Dienstleistungen in die industrielle Produktion („hybride Wertschöpfung“) gehört zu den wesentlichen Erfolgsfaktoren der Industrie in Deutschland. Sie erlaubt es den Unternehmen, über das eigentliche Produkt hinausgehende Problemlösungen anzubieten, die auf die Bedürfnisse des Kunden zugeschnitten sind. Zu diesen Dienstleistungen zählen z. B. Forschung und Entwicklung, Ingenieurleistungen, Finanzierung, Instandhaltung und Service, Schulungen und Facility-Management.

In einem solchen Prozess des ständigen Strukturwandels entwickelt sich auch die Stammbesellschaft kontinuierlich weiter. Alte Tätigkeiten verschwinden, neue werden gebraucht. Je kürzer die Produktionszyklen werden, umso schneller verändern sich die Aufgaben der Belegschaft. Nahezu täglich muss geprüft werden, welche Aufgaben besser im eigenen Unternehmen erledigt und welche besser von externen Anbietern zugekauft werden. Diesen Wandel aufhalten zu wollen hieße, die Produktionsstrukturen zu konservieren und die Kosten auf hohem Niveau festzuschreiben. Dies würde Unternehmen unbeweglich und deren Produkte und Leistungen auf Dauer zu teuer machen – zu Gunsten ihrer globalen Konkurrenten und zu Lasten der Beschäftigungsquote in Bayern und Deutschland.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht stimuliert eine verbesserte Arbeitsteilung zwischen der Industrie und dem Dienstleistungssektor die Wertschöpfung in beiden Wirtschaftsbereichen. Gleichzeitig forciert sich die Arbeitsteilung zwischen beiden Sektoren durch

den rapiden technologischen Fortschritt im Dienstleistungsbereich – Stichwort: Informations- und Kommunikationstechnologien.

Die Erbringung von vormals selbst erstellten oder neuen Waren und Dienstleistungen durch Spezialunternehmen ist für das einzelne Unternehmen, die betroffenen Branchen und letztlich auch für die gesamte Volkswirtschaft vorteilhaft. Demgegenüber ist es das zentrale Interesse der Unternehmen, ihre Kernkompetenzen zu erhalten.

3.2 Höhere Qualität der Güter und Dienstleistungen

Wenn sich Unternehmen auf bestimmte Produkte oder Dienstleistungen spezialisieren, können sie diese Leistungen gewöhnlich in einer höheren Qualität anbieten als Unternehmen, die solche Leistungen neben anderen Produkten oder Dienstleistungen erbringen. Denn Spezialisten verfügen über ein besonderes Know-how, zum Beispiel über besondere Produktionstechniken oder zu bestimmten Materialeigenschaften. Durch die Fremdvergabe von Tätigkeiten, bei denen eine geringere Kompetenz vorliegt, erhöht sich auch die Produktivität im auslagernden Unternehmen.

3.3 Niedrigere Preise durch Größenvorteile

Spezialisierte Unternehmen beliefern oder bedienen gewöhnlich mehrere Kundenunternehmen und können deshalb in größeren Mengen produzieren als es der einzelne Abnehmer für sich alleine könnte. Mit diesen Größenvorteilen in der Produktion („economies of scale“) können sie ihre Produkte und Leistungen kostengünstiger herstellen. So sind in Deutschland in vielen Perioden die industriellen Vorleistungspreise langsamer gestiegen als die durchschnittlichen Preise für die gesamte Wertschöpfung der Industrie.

3.4 Geringere Engpässe in der Produktion und beim Personal

Durch Outsourcing können Firmen 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. So schafft das produzierende Unternehmen Spielräume für Kapazitätserweiterungen in Engpassbereichen des Kerngeschäftes.

In den Zeiten eines Fachkräftemangels hilft die Einbeziehung externer Spezialunternehmen auch dabei, Engpässe in der Belegschaft zu überwinden. In die Wertschöpfung werden Wissen und Können von Fachkräften integriert, die sonst für ein Unternehmen oder eine Branche nicht zur Verfügung stünden.

Werk- und Dienstverträge sind im Übrigen auch ein Instrument zum Halten einfacher Tätigkeiten in Bayern und Deutschland.

3.5 Größere Flexibilität in den Unternehmen

Die zunehmende Volatilität der Märkte mit stärker schwankenden Aufträgen und Auslastungen der Kapazitäten und des Personals sowie die Vielfalt der Kundenwünsche zwingen die Unternehmen, flexibel zu reagieren. Die Fremdvergabe von Teilen der Produktion und der Zukauf externer Dienstleistungen ermöglichen es den Unternehmen, ihre Prozesse auch zu flexibilisieren. Gleichzeitig sorgt die Fremdvergabe von Teilen der Produktion oder Dienstleistungen für eine Verteilung der Risiken und erhöht die Stabilität einer Branche und der industriellen Wertschöpfung insgesamt.

3.6 Effizientere und sicherere Arbeitsorganisation

Das Zusammenspiel eines Finalisten mit Spezialunternehmen auf der Lieferantenseite wird häufig in Form von Branchen-Clustern (z. B. in Industrieparks) oder durch sogenannte In-House-Fertigung organisiert. Cluster vereinen Produzenten und Zulieferer, aber auch Forschungseinrichtungen und Dienstleister (Designer, Ingenieurbüros usw.). Diese Organisation der Fertigung setzt sich mehr und mehr durch, weil damit zusätzliche Effizienzgewinne und Kostensenkungen verbunden sind: Die Transportwege der Fertig- und Halbfertigprodukte verkürzen sich, die Risiken einer verzögerten oder ausgefallenen Lieferung (durch z. B. Unfälle oder Staus) und daraus resultierende Produktionsausfälle werden minimiert. Teilweise ist es auch praktisch nicht möglich, bestimmte Aufgaben außerhalb des Betriebsgeländes zu erledigen (z. B. die Ver- und Entsorgung).

4 Bestehende Rahmenbedingungen

Werk- und Dienstverträge sind rechtlich umfassend geregelt

4.1 Werk- und Dienstverträge nicht pauschal diskreditieren

Anders als die öffentliche Diskussion vermuten lässt, gibt es keine guten und schlechten Werk- bzw. Dienstverträge, sondern nur Werk- bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und Scheinvertragskonstruktionen auf der anderen Seite.

Mit Pauschalvorwürfen – etwa dass Outsourcing und Werkverträge vormals integrierte Wertschöpfungsprozesse zerstückeln und Belegschaften spalten – dürfen sinnvolle unternehmerische Gestaltungen nicht diskreditiert oder verhindert werden. Ein erhöhtes Schutzniveau an den Ort der Arbeitsleistung zu knüpfen ist absurd. Es müssen deshalb für Tätigkeiten innerhalb eines Betriebsgeländes dieselben Voraussetzungen gelten wie für Tätigkeiten außerhalb des Betriebsgeländes.

Rechtsmissbräuchliche Vertragsgestaltungen sind bereits heute verboten. Die bekannten Missbrauchsfälle konnten von den Gerichten problemlos geklärt werden. Wir wenden uns ausdrücklich gegen Scheinwerk- und -dienstverträge. Das Ausgliedern bestimmter Tätigkeiten auf fremde Dienstleister ist aber kein Rechtsmissbrauch. Wäre dies so, dann wäre der Missbrauch – pointiert formuliert – erst beseitigt, wenn z. B. alle Zulieferbetriebe in Großunternehmen integriert wären. Niemand wird ernsthaft behaupten, dass damit die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gesichert würde.

4.2 Europarecht

Die Unternehmerfreiheit ist über die Europäische Grundrechtscharta geschützt. Dieser Schutz gilt im Rahmen des Vertrags über die Europäische Union unmittelbar und verdeutlicht die dominante Rolle der Wirtschaft im Europarecht. Die Idee des gemeinsamen Binnenmarktes war der Ursprung der Europäischen Union und ist bis heute die treibende Kraft. Kern der Unternehmerfreiheit ist der Schutz der europäischen Unternehmen – sowohl Auftraggeber als auch Werk- und Dienstvertragsnehmer – vor Überregulierung.

4.3 Grundgesetz

Unser Grundgesetz, das mit seiner Werteordnung unser gesamtes Denken und Handeln prägt, schützt auch die Unternehmerfreiheit. Umfasst ist die freie Gründung und Führung von Unternehmen – und zwar sowohl von kleinen und mittelständischen Unternehmen als auch von Großunternehmen und Konzernen. Auch wenn dieser Schutz in einen sozialen Bezug gesetzt und in einer sozialen Funktion gesehen wird, so dürfen Regelungen nicht ungehemmt in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewer-

bebetrieb eingreifen. Denn neben materiellen Werten sind insbesondere auch die geschäftlichen Verbindungen und Beziehungen, also auch die von und zu Werk- und Dienstvertragspartnern, geschützt.

Zudem lässt das Grundgesetz Eingriffe in die Rechtspositionen der Beschäftigten des Werk- und Dienstvertragsanbieters (im Folgenden: Werk- und Dienstvertragsarbeiter) nur begrenzt zu, deren Arbeitsmarktchancen und Möglichkeiten der kollektiven Selbsthilfe durch Regulierungsmaßnahmen beeinträchtigt werden.

4.4 Regelungen im allgemeinen bürgerlichen Recht

Durch den Werkvertrag nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch verpflichtet sich der Unternehmer zur Herstellung eines versprochenen Werkes und der Besteller zur Leistung der vereinbarten Vergütung. Der Werkunternehmer organisiert die zur Erreichung des vereinbarten wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Tätigkeiten nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt seinem Auftraggeber für die Erfüllung des geschuldeten Werkes verantwortlich. Die zur Ausführung des Werkvertrags eingesetzten Werkvertragsarbeiter unterliegen der Weisungsbefugnis des Werkunternehmers. Der Besteller kann dem Werkunternehmer oder dessen Werkvertragsarbeitern nur solche objektbezogenen Anweisungen erteilen, die sich auf die Erfüllung des Werkes selbst beziehen. Eine solche Anweisung liegt u. a. in der Vorgabe einer bestimmten Abfolge der vereinbarten Leistungen, um die werkvertraglichen Arbeiten auf den Betriebsablauf des Bestellers abzustimmen. Arbeitsrechtliche Weisungen, wie die Anordnung von Überstunden, sind dem Besteller nicht erlaubt.

Die zur Prüfung von Werkvertragskonstellationen berufenen Behörden prüfen auch gerade diese Umstände. So rechnet die Geschäftsansweisung der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz insbesondere folgende Elemente einer Werkvertragskonstellation zu:

- Vereinbarung und Erstellung eines qualitativ individualisierbaren und dem Werkunternehmer zurechenbaren Werkergebnisses
- Unternehmerische Dispositionsfreiheit des Werkunternehmers gegenüber dem Besteller
- Personenbezogenes, arbeitsrechtliches Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern (wenn das Werk dort zu erstellen ist)
- Tragen des Unternehmerrisikos, insbesondere der Gewährleistung durch den Werkunternehmer

Entspricht die Vereinbarung als Werkvertrag nicht den tatsächlichen Gegebenheiten, so liegt ein Scheinwerkvertrag und bei Eingliederung der Werkvertragsarbeiter in den Betrieb des Bestellers mit arbeitsrechtlichem Weisungsrecht dort eine Arbeitnehmerüberlassung vor. Dies hat bereits heute weitreichende Konsequenzen für die Beteiligten.

Dienstverträge folgen im Großen und Ganzen den gleichen Regeln, es wird aber nur die vereinbarte Tätigkeit und kein bestimmter Arbeitserfolg geschuldet.

Vergleichbares gilt bei freier Mitarbeit. Freie Mitarbeit wird ebenfalls auf werk- oder dienstvertraglicher Basis erbracht. Auftragnehmer ist jedoch immer eine einzelne natürliche Person.

Bei Auslagerungen bilden die Regelungen zum Betriebsübergang ein Korrektiv. Bei Übertragung von Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber übernimmt dieser zum einen die betroffenen Arbeitnehmer mit all ihren Rechten und Pflichten und zum anderen unterliegen die geltenden Arbeitsbedingungen einem bestimmten Schutz vor Änderungen.

4.5 Abgrenzung verschiedener Vertragstypen beim Personaleinsatz

In einem Arbeitsverhältnis wird eine fremdbestimmte und weisungsgebundene Arbeitsleistung in persönlicher Abhängigkeit auf der Grundlage eines privaten Arbeitsvertrags erbracht.

In einem solchen Arbeitsverhältnis steht auch der Zeitarbeitnehmer zu seinem Zeitarbeitsunternehmen. Im Rahmen von Zeitarbeit überlässt das Zeitarbeitsunternehmen einem fremden Einsatzunternehmen aufgrund einer Vereinbarung vorübergehend geeignete, beim Zeitarbeitsunternehmen angestellte Arbeitskräfte. Das Einsatzunternehmen kann diese Arbeitskräfte nach seinen Vorstellungen und Zielen einsetzen und ihnen hierzu arbeitsrechtliche Weisungen erteilen.

Der Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer steht in einem Arbeitsverhältnis zu seinem Vertragsarbeitgeber. Vertragsarbeitgeber können zum Beispiel Handwerks- und Zulieferbetriebe sein. Auch für Dienstleistungsbetriebe gelten die gleichen Regeln. Jeder der zum Frisör geht oder beim Konditor eine Torte bestellt, nutzt solche Vertragsgestaltungen. Denn er geht ein Werk- und Dienstvertragsverhältnis ein, zu dessen Erfüllung der Werk- und Dienstvertragspartner als Arbeitgeber oft Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer einsetzt. Und auch Unternehmen untereinander nutzen diese Vertragsgestaltung, zum Beispiel in der Zusammenarbeit von Automobilherstellern mit Automobilzulieferern.

Während beim Werk- und Dienstvertrag das Unternehmen die zur Herstellung des vereinbarten Vertragsgegenstandes notwendigen Tätigkeiten selbst organisiert und dazu gegebenenfalls eigene Arbeitnehmer als Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer einsetzt, überlässt das Zeitarbeitsunternehmen dem Einsatzunternehmen Arbeitnehmer, die das Einsatzunternehmen im dortigen Betrieb nach eigenen Weisungen einsetzt. Der Unterschied besteht also wesentlich darin, dass Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer im Betrieb ihres Arbeitgebers eingegliedert bleiben und nur dessen Weisungen unterliegen, wohingegen Zeitarbeitnehmer im Betrieb des Einsatzunternehmens eingegliedert werden und dort den Weisungen der Vorgesetzten des Einsatzunternehmens unterliegen.

4.6 Regelungen im Individual- und Kollektivarbeitsrecht

4.6.1 Verhältnis Werk- und Dienstvertragsarbeitgeber – Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer – Besteller

Die Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer haben gegenüber ihrem Vertragsarbeitgeber diejenigen Rechte, die alle Arbeitnehmer in Deutschland haben. Sie können über Gewerkschaften Tarifverträge aushandeln, Betriebsräte nach den allgemeinen Regeln wählen und ihre individuellen Rechte verfolgen. Für Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer gilt auch das neue Mindestlohngesetz. Weder das Arbeits- noch das Sozialversicherungsrecht kennt Beschäftigte „zweiter Klasse“. Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer sind deshalb keine Randgruppe bei den Beschäftigten, sondern vollwertige Arbeitnehmer.

So unterliegen beispielsweise Handwerksbetriebe als Vollmitglieder einer Innung den Tarifverträgen, die ihre Innung oder ihr Innungsverband geschlossen hat. Und Automobilzulieferer unterliegen, soweit sie Mitglieder eines tarifschließenden Arbeitgeberverbandes sind, den Tarifverträgen, die deren Verband geschlossen hat, zum Beispiel in der Metall- und Elektro-Industrie oder in der Kunststoff verarbeitenden Industrie.

Zwischen dem Besteller der Werk- und Dienstvertragsleistungen und dem Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer besteht kein Arbeitsverhältnis, an das Rechte von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern anknüpfen könnten.

Der Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer wird insoweit aber nicht schutzlos gestellt. Er ist lediglich an seinen Vertragsarbeitgeber verwiesen.

Anders als bei Zeitarbeitskräften ist keine Durchbrechung dieses Grundsatzes angezeigt. Zeitarbeitskräfte werden in den Einsatzbetrieb eingegliedert und unterstehen dort dem umfänglichen Weisungsrecht vorgesetzter Mitarbeiter. Der Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer ist dagegen ausschließlich dem Weisungsrecht seines Werk- und Dienstvertragsarbeitgebers unterworfen und bleibt in die betriebliche Organisation seines Arbeitgebers eingegliedert.

4.6.2 Internationale Zusammenarbeit von Unternehmen

In Fällen internationaler Zusammenarbeit von Unternehmen greifen ergänzende Schutzvorschriften des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Die Vorschriften dieses Gesetzes wirken einer möglichen Unterbietung von Beschäftigungsbedingungen durch grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmern entgegen. Es zielt auf die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte Arbeitnehmer. Ohne Rücksicht auf Wirtschaftsbereiche finden deutsche Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf verschiedene Arbeitsbedingungen des entsandten Mitarbeiters Anwendung; so zum Beispiel:

- Mindestentgeltsätze
- Regelungen zum Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. nach Schwer-behindertenrecht
- Vorschriften zu Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten in Arbeitszeitgesetz, Fahrpersonalgesetz bzw. Ladenschlussgesetz
- Arbeitnehmerschutzrecht im Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz, Bundesimmissionsschutzgesetz, in der Gewerbeordnung und anderen Vorschriften
- Vorschriften des Mutterschutzgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes
- Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Nachrangig gelten zudem die Regelungen des Mindestlohngesetzes.

4.6.3 Regelungen im Betriebsverfassungsrecht (Einsatzbetrieb)

Das deutsche Betriebsverfassungsrecht sieht umfangreiche Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Einsatzbetrieb vor, zum Beispiel:

- § 80 Abs.1 Nr. 8 und Abs. 2 BetrVG
- § 90 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 BetrVG
- § 92 BetrVG
- § 92a BetrVG
- § 106 BetrVG
- §§ 111 ff BetrVG

Der Betriebsrat kann sich umfänglich unter Einsicht in betriebliche Unterlagen über einen etwaigen Personaleinsatz über Werk- bzw. Dienstverträge informieren. Er kann dem Unternehmer Vorschläge zur Beschäftigungssicherung unterbreiten und diese mit dem Arbeitgeber beraten und im Falle von Auslagerungen über die Vorschriften zu Betriebsänderungen meist einen Ausgleich oder die Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen der betroffenen Arbeitnehmer verhandeln.

4.7 Regelungen im Arbeitsschutz

Das Schutzniveau bei Vorschriften des Arbeitsschutzes entspricht dem eines jeden Arbeitsverhältnisses in Deutschland. Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer sind nicht schlechter gestellt.

Denn das Arbeitsschutzgesetz normiert einerseits die Pflicht zur Zusammenarbeit der beteiligten Arbeitgeber sowie andererseits eine Vergewisserungspflicht des Arbeitgebers im Einsatzbetrieb, dass der Vertragsarbeitgeber von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern angemessene Anweisungen hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit erteilt hat. Auf diese Weise wird ein hinreichendes Schutzniveau sichergestellt.

4.8 Bestehende Sanktionsmechanismen

Soweit es sich bei der vertraglichen Umsetzung nicht um eine Werk- und Dienstvertragsgestaltung, sondern um verdeckte Zeitarbeit handelt, sehen verschiedene Gesetze weitreichende Sanktionen vor.

Zwischen Einsatzunternehmen und „Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer“ kommt kraft Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ein Arbeitsverhältnis zustande, es sei denn das Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen verfügt über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Entsteht ein Überlassungsverhältnis (weil das Werk- und Dienstvertragsunternehmen eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis besitzt), so hat der Arbeitnehmer ohne weitere tarifliche Regelungen Anspruch auf Equal Pay und Equal Treatment.

Dem Betriebsrat im Einsatzbetrieb steht bei Scheinwerkverträgen auch heute schon eine Mitbestimmung über § 99 BetrVG und eine Eingriffsmöglichkeit über § 101 BetrVG zu. In Fällen von Scheinwerkverträgen liegt Zeitarbeit vor; der Betriebsrat im Einsatzbetrieb kann damit bei erforderlicher, aber unterlassener Mitbestimmung die Aufhebung der personellen Maßnahme (Einstellung) beim Arbeitsgericht beantragen.

Zeitarbeit ohne erforderliche Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Geldbußen bis 30.000,00 Euro geahndet wird. Bei Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, aber Vorenthalten zum Beispiel eines erforderlichen Equal Pay kann die Geldbuße bis 500.000,00 Euro betragen.

Darüber hinaus bestehen umfangreiche bußgeldbewehrte Meldepflichten, die insbesondere über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz – nachrangig zudem über das Mindestlohngesetz – auch Sachverhalte des internationalen Mitarbeitereinsatzes erfassen.

Wer ausländische Mitarbeiter ohne entsprechende Erlaubnis einsetzt verwirkt nach dem Sozialgesetzbuch, Drittes Buch eine Geldbuße und unter bestimmten Umständen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz eine Geld- oder Freiheitsstrafe.

Soweit an sich in Deutschland zu entrichtende Sozialversicherungsbeiträge vorenthalten werden, kann eine Strafbarkeit nach dem Strafgesetzbuch vorliegen.

Im Übrigen stehen Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände nach weiteren Gesetzen und Verordnungen im Raum.

Bei fehlgeschlagener freier Mitarbeit entsteht grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis im Einsatzbetrieb mit der Konsequenz, dass auch ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

Deutsche Gesetze und Verordnungen sehen damit ein engmaschiges und mit empfindlichen Bußgeldern oder Strafen bewehrtes Sanktionssystem vor. Das System wird durch umfangreiche Überwachungs- und Prüfbefugnisse des Zolls und der Sozialversicherungsträger umgesetzt. Eine Verschärfung von Regelungen verspricht keine weitgehenden Erfolge.

4.9 Fazit

Die Nutzung von Werk- und Dienstverträgen ist kein Instrument zur Unterbietung arbeitsrechtlicher Standards. Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer besitzen gegenüber ihrem Vertragsarbeitgeber diejenigen gesetzlichen und tariflichen Rechte, die alle Arbeitnehmer in Deutschland haben. Es gibt keinen Grund, eine Benachteiligung anzunehmen.

Scheinwerk- und -dienstverträge sind schon nach geltendem Recht verboten. Es existieren ausreichend gesetzliche Sanktionen, etwaigen Missbrauch zu unterbinden.

Wir fordern unsere Mitglieder auf, vertragliche Gestaltungen strikt an der bestehenden Rechtslage auszurichten.

5 Systemfremde Regulierungsansätze

Referentenentwurf gefährdet unser ausgewogenes System der Vertragstypen

5.1 Regelungen zur Abgrenzung

Die im Referentenentwurf vom 16. November 2015 genannten Abgrenzungskriterien zwischen Werk- und Dienstvertragsgestaltungen und Arbeitsverträgen weichen erheblich von der gefestigten Rechtsprechung ab und gehen über die Vereinbarungen des Koalitionsvertrags hinaus. In ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedarf es zur Abgrenzung einer wertenden Gesamtbetrachtung aller wesentlichen Umstände. Wesentliche Kriterien sind

- die Integration eingesetzter Arbeitnehmer in den Arbeitsablauf,
- das Weisungsrecht bei der Auftragsabwicklung,
- die Vertragsgestaltung,
- eine Auftragserteilung im Einzelfall,
- die Organisationshoheit über die zur Erreichung des wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen,
- bereitzustellende Ausrüstung,
- die Art der Abrechnung und
- die Haftung für den wirtschaftlichen Erfolg.

Weicht die Vertragsgestaltung vom tatsächlichen Geschäftsinhalt ab, so entscheidet die tatsächliche Durchführung.

Im Referentenentwurf vorgeschlagene Kriterien, wie die Fragen, ob geschuldete Leistungen überwiegend in den Räumen eines Anderen erbracht werden oder ob die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit anderen Personen erbracht wird, sind untauglich. So werden z. B. IT-Dienstleistungen, die zwingend im Unternehmen des Bestellers erbracht werden müssen und oft eine Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung des Bestellers erfordern, in die Nähe eines Arbeitsverhältnisses im Besteller-Unternehmen gerückt. Das stellt unsere anerkannte, erfolgreiche Wirtschaftsordnung auf den Kopf und bedroht unseren Wohlstand, den wir unserer Wirtschaftsordnung verdanken.

Auch die mit der Prüfung befassten Stellen – Sozialversicherungsträger und Zoll (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) – berücksichtigen gefestigte Kriterien der heutigen Rechtsprechung. Die Bundesagentur für Arbeit bezieht sich zum Beispiel in ihrer Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz umfassend auf die oben beschriebenen Abgrenzungskriterien.

Dabei hat die von der Rechtsprechung angewandte Methode einer wertenden Gesamtbetrachtung den Vorteil, die relative Stärke und Schwäche einzelner Abgren-

zungskriterien im konkreten Einzelfall zu gewichten und zu einem Gesamturteil zu verbinden. Auf diese Weise werden sachgerechte Ergebnisse erzielt.

Es ist kein einziger Fall bekannt, in dem die Rechtsprechung nach geltendem Recht zu unbefriedigenden Ergebnissen gekommen wäre.

Der Blick auf eine österreichische Regelung im dortigen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz offenbart die Fehleinschätzung, gesetzlich festgeschriebene Abgrenzungskriterien mit einer Vermutung hin zur Zeitarbeit könnten zu mehr Rechtssicherheit führen. Die Rechtslage ist dort hoch umstritten und praxisuntauglich. Während es dem österreichischen Obersten Gerichtshof genügt, dass eine von vier Alternativen erfüllt und dann Zeitarbeit anzunehmen ist, schreibt das österreichische Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in einem Durchführungserlass vor, dass eine Gesamtabwägung vorzunehmen ist (also vergleichbar zu Deutschland). Eine solche Gesamtabwägung nimmt der österreichische Oberste Gerichtshof im Übrigen dann vor, wenn keine der vier gesetzlichen Alternativen voll erfüllt ist, aber einzelne Tatbestandselemente verwirklicht sind. Daraus kann man keine erhöhte Rechtssicherheit ableiten.

Ebenso wenig darf es bei den Abgrenzungskriterien zu einer Beweislastumkehr zu Lasten der Unternehmen bei Werk- und Dienstvertragsseinsätzen kommen. Eine Beweislastumkehr würde das althergebrachte System der Werk- und Dienstverträge unter den Generalverdacht der Illegalität stellen. Zudem hat die Vergangenheit die Defizite von Vermutungsregelungen in diesem Bereich gezeigt. So wurde die Regelung zur Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses bei Vorliegen bestimmter Kriterien in § 7 Abs. 4 SGB IV wegen der Schwierigkeiten in der praktischen Handhabung im Jahr 2003 gestrichen.

Die mit dem Referentenentwurf vorgelegten Regelungen dienen nicht der Missbrauchsbeämpfung, sondern der Verschiebung von Grenzen in unserem jahrhundertealten Vertragsrecht. Sie würden unsere arbeitsteilige Wirtschaftsordnung nachhaltig schädigen. Sie würden zudem die zunehmende Digitalisierung ausbremsen. Vernetzung und damit verbundene arbeitsteilige Prozesse werden durch moderne Informationstechnologien zukünftig noch wichtiger werden.

5.2 Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis

Die geforderte Einschränkung der Wirkung einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis allein auf offen bezeichnete Zeitarbeit ist nicht sachgerecht. In allen Fällen, in denen der Verleiher die Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern hat, wird er als vollwertiger Arbeitgeber tätig. Daher gibt es keinen Anlass, in einzelnen Fällen nicht offen bezeichneter Zeitarbeit ein Arbeitsverhältnis zum Einsatzbetrieb zu fingieren.

5.3 Betriebsverfassungsrechtliche Regelungen

Bestehende betriebsverfassungsrechtliche Regelungen gewähren dem Betriebsrat des Einsatzbetriebs bereits umfangreiche Informations-, Vorschlags- und Beratungsrechte. Im Falle von Auslagerungen kann meist ein Ausgleich oder die Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen der betroffenen Arbeitnehmer verhandelt werden.

Unter Berücksichtigung der verfassungsmäßigen Rechte der Unternehmer ist das Betriebsverfassungsrecht richtigerweise daran ausgerichtet, wirtschaftliche Angelegenheiten lediglich im Verhandlungswege mitzugestalten, sie aber nicht verhindern zu können. Hier besteht zudem die erhebliche Gefahr von Wertungswidersprüchen zu den Beteiligungsrechten bei Betriebsänderungen, die richtigerweise eben nur auf Aspekte einer Mitgestaltung abheben. Eine Demokratisierung der Wirtschaft über eine breite Beteiligungsoffensive – wie sie etwa die IG Metall fordert – verkennt den Unterschied zwischen öffentlichem Gemeinwesen und privaten Unternehmen sowie die verfassungsmäßigen Rechte der Unternehmer an ihrem Eigentum. So sieht etwa das Bundesverfassungsgericht auf übergeordneter Ebene der Unternehmensmitbestimmung das Eigentumsgrundrecht der Unternehmer nur deshalb als gewahrt an, weil der der Anteilseignerseite zugeordnete Aufsichtsratsvorsitzende ein Doppelstimmrecht hat.

5.4 Tarifliche Regelungen

Tarifliche Regelungen mit den Inhabern der Einsatzbetriebe von Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmern bzw. mit deren Arbeitgeberverbänden scheitern an einer Regelungsbefugnis aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz bzw. aus dem Tarifvertragsgesetz, soweit deren Ziel in der Beschränkung eines Werk- und Dienstvertragesinsatzes und dem Schutz der Arbeitnehmer des Einsatzbetriebs vor konkurrierenden Arbeitsbedingungen der Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer liegt. Soweit es um den Schutz der Werk- und Dienstvertragsarbeitnehmer selbst geht, gehören diese nicht zu dem Betrieb, in dem sie eingesetzt werden und dessen Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen geregelt werden könnten. Solche Regelungen würden also den falschen Bezugspunkt aufgreifen.

In teilweise anderer Weise setzen tarifliche Regelungen an, wie z. B. die für die Eisen- und Stahlindustrie von Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen und Dillenburg vom Juli 2014. Dort trägt etwa eine Begründungspflicht bei Outsourcing allenfalls Streitpotenzial in die Unternehmen. Solche Regelungen dienen den Interessen der Gewerkschaften, Werk- und Dienstverträge in vorgeblich gute und schlechte Vertragsgestaltungen einzuteilen. Es werden keine rechtspolitischen, sondern gewerkschaftspolitische Ziele verfolgt, denn aus rechtlicher Sicht gibt es nur Werk- bzw. Dienstverträge auf der einen Seite und Scheinvertragskonstruktionen auf der anderen Seite.

5.5 Verstoß gegen Europarecht

Den bislang mit Recht verwendeten Abgrenzungskriterien zwischen Werk- und Dienstverträgen und Zeitarbeit bzw. Arbeitsverhältnissen liegt der Gedanke zugrunde, dass der Einsatzarbeitgeber bei der Zeitarbeit die Personalhoheit erhält, während dies bei Werk- und Dienstverträgen nicht der Fall ist. Diese Grundfrage – wer ist Inhaber des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts und steuert den Personaleinsatz – ist ein zentrales Kriterium im gesamten Bereich des Arbeitsrechts. Diese Abgrenzungslinie ist sachgerecht und liegt ebenso den europäischen Richtlinien zur Zeitarbeit und zum Arbeitnehmer-Entsenderecht wie auch der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zugrunde.

Eine weitergehende Regulierung des Einsatzes von Werk- und Dienstverträgen läuft Gefahr, gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit zu verstoßen. Europäische Unternehmen könnten dadurch gehindert sein, ihre Leistungen über Werk- und Dienstverträge mit hiesigen Unternehmen am deutschen Markt anzubieten.

Darüber hinaus könnten europäische Unternehmen daran gehindert sein, Niederlassungen mit solchen Leistungen in Deutschland zu gründen. In diesem Fall wäre die europäische Niederlassungsfreiheit verletzt. Davon abgesehen würden wir diese Unternehmen faktisch davon abhalten, in Deutschland Arbeitsplätze zu schaffen.

5.6 Fazit

Der vorliegende Referentenentwurf ist untauglich. Er geht zudem weit über das im Koalitionsvertrag Vereinbarte hinaus.

Eine weitergehende Regulierung ist im Übrigen unnötig.

Die Entscheidungsfreiheit in unternehmerischen Fragen „make or buy“ darf jedenfalls nicht beeinträchtigt werden.

Eine verstärkte betriebliche Mitbestimmung beim Drittpersonaleinsatz kehrt den beabsichtigten Schutz von Beschäftigten bei Werk- und Dienstvertragsanbietern gegen diese Beschäftigten selbst. Einerseits werden keine neuen Arbeitsplätze entstehen und andererseits droht der Verlust von bestehenden Arbeitsplätzen.

Ansprechpartner

Matthias Werner

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-233

matthias.werner@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Dezember 2015