

Arbeitsteilung durch Werk- und Dienstverträge erhalten

Der weltweite Erfolg des deutschen Maschinen- und Anlagenbaus beruht vor allem auf seiner Fähigkeit, sich auf individuelle Kundenwünsche einzustellen. Das setzt Spezialisierung und Arbeitsteilung voraus. Beides ist ohne Werkverträge undenkbar. Doch Forderungen nach weiteren Regulierungen gefährden dieses erfolgreiche Instrument. Damit wird am Ende auch das Recht des einzelnen Unternehmens in Frage gestellt, frei über eine Auftragsvergabe entscheiden zu können.

Der Mythos vom Scheinwerkvertrag

Einige wenige spektakuläre Fälle, in denen einzelne Unternehmen, insbesondere aus der Ernährungsbranche, Werkverträge zu Lohndumping zu nutzen versuchten, haben in der Öffentlichkeit den Ruf nach schärferen Gesetzen laut werden lassen. Dabei wird übersehen: Es gibt keine guten oder schlechten, sondern nur legale oder illegale Werkverträge. Und für letztere sieht schon das geltende Recht umfangreiche Sanktionen vor. Gegen Rechtsverletzungen muss vorgegangen werden. Das Ausgliedern oder Einkaufen bestimmter Tätigkeiten allein stellt aber keinen Missbrauch dar. Die Schlussfolgerung lautete sonst: alle für ein Produkt notwendigen Tätigkeiten dürften nur von einem einzigen Unternehmen ausgeführt werden - angesichts unserer immer komplexer werdenden Produktionskette eine realitätsferne Vorstellung.

Politik verfällt in Aktionismus

Dennoch haben die Regierungsparteien im Wahlkampf versprochen, aktiv gegen „Scheinwerkverträge“ vorzugehen. Das Ergebnis: der Koalitionsvertrag von Union und SPD sieht vor, die ordnungsgemäße Nutzung von Werkverträgen von angeblich missbräuchlicher durch einen gesetzlichen Kriterienkatalog abzugrenzen. Auch wenn Dienstverträge nicht ausdrücklich erwähnt werden, würden sie ebenfalls von einer solchen Regelung erfasst. In die gleiche Richtung zielt auch eine Bundesratsinitiative. Sie geht allerdings in einem Punkt noch erheblich weiter: Betriebsräte sollen ein Mitbestimmungsrecht über den Einsatz von Drittpersonal erhalten.

Die Folge ist Überregulierung

Schon heute können Werkverträge von anderen Vertragsformen - nicht zuletzt durch die Rechtsprechung - ausreichend abgegrenzt werden. Durch weitere gesetzliche Vorgaben droht eine Überregulierung. Die Folge: Werkverträge würden unnötig eingeschränkt und die Arbeitsteilung erschwert. Neue abstrakte Regelungen wie etwa die Einführung von „Vermutungskriterien“ würden nicht nur zu einer neuen Rechtsunsicherheit führen, sondern sie können vor allem die bewährte Rechtsprechung, die bisher jeden Einzelfall bedarfsgerecht lösen konnte, nicht ersetzen.

KurzZahl

Wussten Sie, dass das Bundesarbeitsgericht nur zwei Streitfälle zu Werkverträgen im letzten Jahr verhandelte?

Werkverträge sind unverzichtbar

Werkverträge sind seit Jahrzehnten im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert. Ihre Bedeutung hat in den letzten Jahren durch den zunehmenden Druck auf die Unternehmen, sich durch Arbeitsteilung und Spezialisierung im internationalen Wettbewerb behaupten zu können, erheblich zugenommen. Dabei ist aber grundsätzlich festzuhalten, dass für die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens selbstverständlich das gesamte Arbeits- und Tarifrrecht ohne Einschränkung gilt. Sie sind eben keine Arbeitnehmer zweiter Klasse, vielmehr gehören sie bei ihrem Arbeitgeber zur Stammebelegschaft.

Praxis im Maschinenbau

Im Maschinen- und Anlagenbau kommt in fast allen Teilen der Produktion der Vergabe von Werkleistungen eine besondere Rolle zu - von der Entwicklung über die Konstruktion bis hin zur Montage. Mal sind es Beschichtungsarbeiten, mal elektronische Steuerungssysteme, die von Firmen außerhalb des eigenen Unternehmens erstellt werden müssen. Generell gilt: Der Maschinenbau ist sein bester Kunde; über Werkverträge sind seine Unternehmen eng miteinander vernetzt. Gerade diese Arbeitsteilung macht ihn weltweit erfolgreich.

Herausforderung durch Industrie 4.0

Eine weitere Regulierung von Werk- und Dienstverträgen - wie übrigens auch der Zeitarbeit - wäre deshalb besonders fatal, weil die Unternehmen mehr statt weniger Flexibilität brauchen. Sie stehen vor enormen Herausforderungen, nicht zuletzt durch die weitergehende Digitalisierung der Produktion. Diese lassen sich nur dann bewältigen, wenn die Unternehmen weiterhin über Werk- und Dienstverträge spezielles Wissen und erforderliche Fertigkeiten von außen in ihr Unternehmen holen können. Der Aufbau eines entsprechenden „Know-hows“ im eigenen Betrieb wäre in vielen Fällen gar nicht oder nur über einen sehr langen Zeitraum möglich und in der Regel ökonomisch unsinnig.

Fazit

Der VDMA verurteilt - jüngst wieder im Branchendialog mit dem Bundeswirtschaftsministerium und der IG Metall - den Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen, der bereits nach geltendem Recht sanktioniert wird. Eine weitere Regulierung durch den Gesetzgeber ist nicht nur überflüssig, sondern auch schädlich für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit. Außerdem gehört die Entscheidung, welche Tätigkeit eingekauft oder welche selbst ausgeführt wird, zum Kern der unternehmerischen Freiheit. Dieses Recht muss uneingeschränkt erhalten bleiben.

Kontakt

Fabian Seus, VDMA-Recht
Telefon +49 69 6603 -1350, E-Mail fabian.seus@vdma.org

Holger Wuchold, VDMA Hauptstadtbüro
Telefon +49 30 306946-19, E-Mail holger.wuchold@vdma.org

www.vdma.org

