

21.01.2013 | Von: Isabel Eder und William Sell

Betriebsratspraxis

## Werk- und Dienstverträge

Immer mehr Unternehmen gehen dazu über, betriebliche Aufgaben auf Fremdfirmen zu verlagern, zunehmend über Werkverträge.

fovito, Fotolia.com



Arbeitgeber sehen darin Vorteile, insbesondere die - teilweise allerdings nur vermeintliche - Kosteneinsparung. Tatsächlich gibt es aber auch viele Risiken und Nachteile. Die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten sind durch Versetzungen oder Entlassungen bedroht. Die Arbeitnehmer müssen um ihre Arbeitsplätze fürchten - mit allen negativen Auswirkungen.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Stammbeslegschaft. Ein wichtiges Interesse dieser Arbeitnehmergruppe gilt aufgrund der negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitsplätze dem Thema Werkvertrag. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe, die Beschäftigung zu sichern und zu fördern. In diesem Zusammenhang muss es dem Betriebsrat ein besonderes Anliegen sein, sich mit der Werkvertragsproblematik intensiv auseinanderzusetzen. Es geht darum, die Arbeitsplätze der Stammbeschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen zu sichern. Auch gilt es zu verhindern, dass der Betriebsrat selbst infolge des Werkvertrageinsatzes geschwächt wird.

Warum das Thema Werkvertrag für den Betriebsrat so aktuell ist und welche Auswirkungen der Werkvertrageinsatzes

für die Stammbeschäftigten, aber auch für den Betriebsrat haben kann, soll nachfolgend erläutert werden.

### **Verschlechterung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen der Stammbeschäftigten**

Der Fremdpersonaleinsatz in vielen Betrieben kann zu einer Spaltung der Belegschaft in eine Stamm- und flexible externe Randbelegschaft führen.

Zu der sich verringernden Stammebelegschaft zählen alle Beschäftigten, welche sich mit dem Einsatzbetrieb in einem gesicherten Dauerarbeitsverhältnis auf Grundlage eines Arbeitsvertrages befinden. Sie unterliegen als Betriebsangehörige den Tarifverträgen.

Die externe Randbelegschaft setzt sich neben den Leihbeschäftigten, vor allem auch aus Werkvertragsbeschäftigten zusammen. Deren Einsatz erfolgt bedarfsgerecht und zwar möglichst zu niedrigeren Kosten, als zu den Kosten, welche durch Einsatz von eigenem Personal entstehen würden.

Das führt dazu, dass die Beschäftigungsdauer der Werkvertragsbeschäftigten tendenziell kürzer ausfällt, als die der regulären Beschäftigten des Einsatzbetriebes. Wenn ihre Beschäftigungsdauer weniger als sechs Monate beträgt, fallen sie nach § 1 Abs. 1 KSchG nicht unter das Kündigungsschutzgesetz.

Für die Stammbeschäftigten kann das folgende Auswirkungen haben:

**Akzeptanz von schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen bei den Stammarbeitnehmern:** Wie im BR-Info [Vorteile des Einsatzes von Werkverträgen für Arbeitgeber](#) ausführlich dargelegt, können die Auftraggeber infolge des Einsatzes der Werkvertragsarbeitnehmer Druck auf die noch vorhandenen Stammarbeitnehmer in der Form ausüben, schlechtere Arbeits- und Entgeltbedingungen eher zu akzeptieren, weil die Stammarbeitnehmer Angst haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und durch die Werkvertragsarbeitnehmer ersetzt zu werden.

**Schwächung der Durchsetzungskraft bei Tarif-Auseinandersetzungen:** Infolge der Spaltung der Belegschaft, bei der nur noch ein kleiner Teil der Stammebelegschaft dem Tarifvertrag unterliegt, kann es zu einer Entsolidarisierung kommen und die Durchsetzungskraft der gewerkschaftlichen Forderungen bei Tarifauseinandersetzungen erheblich geschwächt werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Werkvertragsarbeitnehmer wegen fehlender unmittelbarer Betroffenheit schwer für die Teilnahme an Tarifikämpfen bewegen lassen.

### **Gefährdung der Sicherheit der Arbeitsplätze von den Stammbeschäftigten**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann der Arbeitgeber bisher innerbetrieblich ausgeführte Tätigkeiten an Fremdunternehmen, wozu auch Werkunternehmen gehören, verlagern. Er kann die Tätigkeiten extern durchführen zu lassen, sodass der innerbetriebliche Bedarf an Arbeitsplätzen wegfällt. Mit dem Wegfall von Arbeitsplätzen ist die erste Stufe einer betriebsbedingten Kündigung gegeben (betriebliches Erfordernis).

Hier hat der Betriebsrat allerdings genau zu überprüfen, ob die vorher der Stammebelegschaft zugewiesenen Aufgaben fortan tatsächlich durch die selbstständige Tätigkeit eines Werkunternehmens ausgefüllt werden. Sobald die Aufgaben durch Leiharbeitnehmer erfüllt werden, kann es sich um eine unzulässige Austausch Kündigung handeln.

Eine weitere häufig festzustellende Taktik der Arbeitgeber ist der Verzicht auf die Neubesetzung von freiwerdenden Arbeitsplätzen infolge der natürlichen Fluktuation. Der parallel verlaufende Aufbau einer betriebsexternen Randbelegschaft kann zu einer allmählichen Auflösung ganzer Abteilungen führen.

## **Schwächung des Betriebsrates des Auftraggebers**

Die Belegschaftsstärke ist für die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder nach § 9 BetrVG maßgeblich. Diese ergibt sich aus den betriebszugehörigen Beschäftigten mit einem Arbeitsverhältnis zum Betriebsinhaber. Die Werkvertragsbeschäftigten finden wegen fehlender arbeitsvertraglicher Beziehung zum Inhaber des Auftraggeberbetriebes keine Berücksichtigung, selbst wenn sie in diesem Betrieb vom Werkunternehmer über Jahre eingesetzt werden. Bei einer Zunahme der Werkvertragsbeschäftigten und der Abnahme der Stammelegschaft geht die Anzahl der Betriebsratsmitglieder zurück.

Für den Betriebsrat bedeutet die Verringerung der Anzahl seiner Mitglieder, dass die Durchsetzungskraft zur Vertretung der Interessen der Gesamtbelegschaft und anderer betrieblicher Angelegenheiten geringer wird. Außerdem wird es für den Betriebsrat angesichts seiner geringeren personellen Stärke schwieriger, seinen allgemeinen Überwachungspflichten nachzukommen. Eigentlich sollte auf Grund des Aufgabenzuwachses, nämlich der Überwachung auch der Werkvertragsbeschäftigten, diese Beschäftigten bei § 9 und § 38 BetrVG mit berücksichtigt werden und gerade zu weiteren Betriebsratsmitgliedern bzw. weiteren Freistellungen führen.

Anhand dieser Schilderungen wird deutlich, dass das Thema Werkvertrag zu Lasten der Beschäftigten und der Betriebsräte geht. Um dieser negativen Entwicklung entgegenzutreten, sind die Betriebsräte aufgefordert, sich aktiv mit dem Thema Werkvertrag in ihrem Betrieb im Interesse der Stammelegschaft auseinanderzusetzen und entsprechende Maßnahmen zum Schutz aller Beschäftigten durchzusetzen.

Dazu verfügt der Betriebsrat über entsprechende rechtliche Möglichkeiten, die er auch nutzen sollte. Nähere Informationen hierzu bieten die Materialien im Anhang.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt  
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Goldbergstraße 84 | D-45894 Gelsenkirchen

Telefon: &nbsp;0209 93347-0 | Telefax: &nbsp;0209 93347-28  
E-Mail: [bezirk.gelsenkirchen@igbce.de](mailto:bezirk.gelsenkirchen@igbce.de)