

Forderungen des Mittelstandes zum Arbeitsschutzkontrollgesetz

Kernforderungen des Mittelstandes

- **Arbeitsteilung zulassen**
- **Flexibilität erhalten**
- **Keinen Generalverdacht erheben**
- **Korrekte Differenzierung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung vornehmen**

Allgemeines

In Deutschland sind Werkverträge kein neues Phänomen. Sie finden bereits in ersten Fassungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) Erwähnung. Das Bundesverfassungsgericht hat im Jahr 1967 entschieden, dass ein bis dahin bestehendes Verbot der Arbeitnehmerüberlassung mit dem Grundrecht der freien Berufswahl unvereinbar ist. Infolgedessen wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geschaffen, um die Arbeitnehmerüberlassung sozialverträglich auszugestalten und ihr einen Ordnungsrahmen zu geben.¹ In den 1980er Jahren rückten die Werkverträge unter dem Begriff „Outsourcing“ verstärkt ins öffentliche Bewusstsein. Gegenwärtig wird die Thematik der Werkverträge vor allem in Abgrenzung zur Leiharbeit diskutiert und entwickelte sich durch das mediale Echo um den Fleischkonzern Tönnies zum Zentrum des politischen Interesses. Die nun im Referentenentwurf angeprangerten mangelhaften Arbeitsschutzbedingungen sowie die schwache Position der Zeitarbeiter sind selbstredend nicht tragbar. An dieser Stelle ist es wichtig zu bemerken, dass der BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft Verstöße gegen die Arbeitsschutzbestimmungen oder die Gesundheitsverordnung nicht toleriert.

Der Gesetzgeber und die Rechtsprechung akzeptieren schon gegenwärtig zu Recht keine rechtsmissbräuchliche Anwendung von Werkverträgen und Zeitarbeit und haben dazu bereits ausreichend klare Regelungen aufgestellt. Im Jahr 2017 wurde das Gesetz zur Arbeitnehmerüberlassung verabschiedet. Darin wurden die Position und die Rechte der Leiharbeiter umfassend gestärkt und das Prinzip des „Equal Pay“ oder die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten beschlossen. Zudem wurde im §611a Abs.1 BGB zwischenzeitlich auch gesetzlich definiert, wann ein Arbeitsvertrag vorliegt.² Bei Vorliegen

dieser weitreichenden Schutzmaßnahmen zugunsten der Leiharbeitnehmer, ist es unverständlich, ein Verbot dieser Vertragsform generell einführen zu wollen, wenn sich auch andere Lösungsansätze dafür finden lassen. Vom Fortbestehen sowohl der Werkverträge als auch der Zeitarbeit würden beide Seiten profitieren. Angesichts des anstehenden parlamentarischen Prozesses, muss nun dringend ein von der SPD angestrebtes generelles Verbot³ von Werkverträgen überdacht werden. Daher hat der Mittelstand folgende Forderungen aufgestellt:

1. Arbeitsteilung zulassen

Angesichts starker Schwankungen in der weltweiten Nachfrage ist insbesondere die stark exportorientierte deutsche Volkswirtschaft in ganz besonderer Weise auf einen flexiblen Arbeitsmarkt angewiesen. Das bedeutet konkret: In einem weitgehend durchregulierten Arbeitsmarkt benötigen die Arbeitgeber Werkverträge auch weiterhin als Flexibilitätspuffer, ebenso wie Zeitarbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der BVMW spricht sich ausdrücklich gegen mehr Regulierungen und Einschränkungen der mittelständischen Wirtschaft in Deutschland aus. Kleine und mittlere Unternehmen tragen maßgeblich zum Erfolg der deutschen Wirtschaft bei und sollten nicht durch Überregulierung und unnötige Eingriffe in die unternehmerische Freiheit in ihrem Handeln eingeengt und ihrer Wettbewerbsfähigkeit eingeschränkt werden. Der BVMW betont insbesondere die grundlegende Bedeutung von Werkverträgen für die betriebliche Praxis vieler mittelständischer Unternehmen. Die Vergabe von Aufträgen an Fremdfirmen über Werkverträge stellt ein unverzichtbares Instrument dar, um die unternehmerische Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Die

1 <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Leiharbeit-Werkvertraege/leiharbeit-werkvertraege.html>

2 Ebd., S. 19

3 <https://www.br.de/nachrichten/meldung/muetzenich-will-werkvertraege-in-allen-branchen-verbieten,3002cdb30>

komparativen Vorteile der Arbeitsteilung, wie die Steigerung der Arbeitsproduktivität, die zeiteffizientere Produktion und die Initiierung technischen Fortschritts sind hinlänglich bekannt. Durch Arbeitsteilung kann eine Spezialisierung zwischen den Akteuren erfolgen. Unternehmen vergeben Arbeitsschritte an externe Anbieter, die von ihnen nur ineffizient ausgeführt werden könnten. Dies hat zur Folge, dass sich Unternehmen auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren oder neue Kompetenzen erschließen. Knappe Ressourcen kommen dort zum Einsatz, wo ihre Produktivität am höchsten ist. Insgesamt steigt so die Gesamteffizienz des Unternehmenssektors. Der Industriestandort Deutschland wird nur dann wettbewerbsfähig bleiben, wenn die hier ansässigen Unternehmen weiterhin Werkverträge abschließen können.

2. Flexibilität erhalten

Die Arbeitnehmerüberlassung sollte von der Politik nicht weiterhin als Instrument der Ausbeutung, sondern als Mittel der Flexibilisierung erkannt werden. Die Zeitarbeit bewirkt nachhaltige arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsimpulse und verfügt über vielfältige Vorteile. Zum einen können in Zeiten konjunkturellen Hochphasen und damit einhergehenden erhöhten Auftragseingängen Produktionsspitzen geglättet werden. Für Arbeitgeber bedeutet der Einsatz von betriebsfremdem Personal eine Verlässlichkeit in der Personalplanung und eine erhebliche Flexibilität in den täglichen Geschäftsprozessen. Andererseits kann Zeitarbeit Berufsrückkehrern und Langzeitarbeitslosen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden durch die Möglichkeit, flexibel und auf Abruf qualifizierte Arbeitskräfte einstellen zu können, in ihrer Wettbewerbsfähigkeit gestärkt, ohne sich mit weiteren fixen Personalkosten belasten zu müssen. Der Umfang der Stammebelegschaft kann stabil gehalten werden und wird von Konjunktur- und Auftragsschwankungen entkoppelt.

Der generelle Ausschluss des Einsatzes betriebsfremden Personals, stellt einen nachhaltigen Eingriff in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit des Betriebsinhabers dar. Wir lehnen dieses Vorgehen daher entschieden ab. Welcher Vertragskonstellationen sich ein Unternehmer bei der Herstellung, Weiterverarbeitung und Vermarktung seiner Produkte am Markt bedient, obliegt diesem selbst im Rahmen seiner verfassungsrechtlich garantierten unternehmerischen

Berufsausübungsfreiheit nach Art. 12 Grundgesetz. Weitere Eingriffe in den Kernbereich eines Unternehmens zur Erweiterung der Mitbestimmung sind nicht notwendig. Die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte ist auch in Werkunternehmen schon jetzt gewährleistet. Auch vor dem Hintergrund der Konformität mit dem Verfassungs- und Unionsrecht, ist der vorliegende Entwurf zum Arbeitsschutzkontrollgesetz untragbar.

3. Keinen Generalverdacht erheben

Das vertragliche Konstrukt des Werkvertrags und der Arbeitnehmerüberlassung ist eine etablierte und über Jahre hinweg bewährte Praxis. Beide wurden verantwortungsvoll und regelkonform umgesetzt. Auch wenn, vor allem im Zuge der Covid-19 Pandemie, Missstände im Arbeitsschutz bekannt geworden sind, ist es dennoch unverhältnismäßig, einen branchenübergreifenden Generalverdacht zu verhängen, der das Verbot von Werkverträgen über alle Industrien hinweg in Aussicht stellt. Die vorgebrachten Argumente beziehen sich auf die spezielle Situation in der Fleischindustrie und stellen deshalb keine statthafte Begründung für die generelle Abschaffung der Werkverträge und der Zeitarbeit dar. Die gesonderten Gegebenheiten der Fleischindustrie werden sogar im Referentenentwurf selbst statuiert, indem es heißt „Dabei unterscheidet sich der Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeiter in der Fleischindustrie von dem in vielen anderen Branchen in mehrerlei Hinsicht“⁴.

Wir fordern daher eine strikt getrennte Betrachtungsweise der Vertragsausführungen in den verschiedenen Branchen. Es kann somit nicht per se davon ausgegangen werden, dass andere Industrien bei der Ausgestaltung der Werkverträge oder Arbeitnehmerüberlassungen wie die Fleischindustrie verfahren. Vertragliche Fehler einzelner Betriebe einer Branche, dürfen nicht dazu führen, dass alle Betriebe aller Branchen dafür bestraft werden. Die Auslagerung des Kerngeschäfts ist zwar allgemein gängige unternehmerische Praxis, dennoch werden nur in den seltensten Fällen Auslagerungen von über 50 Prozent vorgenommen. Nicht allein vor dem Hintergrund, dass sich die deutsche Volkswirtschaft in der schwersten Rezession seit Bestehen der Bundesrepublik befindet, würde ein branchenübergreifendes Verbot von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung das völlig falsche Signal an die Unternehmen senden und zusätzlich für Verunsicherung im Mittelstand sorgen. Die dringend benötigten Investitionen würden so weiter blockiert.

4 Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz, S. 2

4. Korrekte Differenzierung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung vornehmen

Der Werkvertrag ist in Deutschland gesetzlich in den §§ 631 ff. BGB geregelt. Kennzeichnend für ihn ist, dass der Besteller eine Vergütung (Werklohn) dafür bezahlt, dass der Werkunternehmer i.S.d. § 14 BGB das versprochene Werk, also einen vorab vertraglich vereinbarten Erfolg, erbringt. Dagegen wird gemäß § 1 Abs.1. 1 Satz 1 AÜG von Arbeitnehmerüberlassung gesprochen, wenn ein selbstständiger Unternehmer einen Arbeitnehmer vorübergehend, für maximal 18 Monate am Stück an einen anderen Unternehmer ausleiht. Die Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung kann im Einzelfall sehr kompliziert sein, weil auch rechtliche Grauzonen bestehen. Beide Varianten zeichnen sich durch sogenannte Fremdarbeit aus, in der Einzelfallbetrachtung kommt

es letztlich darauf an, wie der Vertrag tatsächlich erfüllt wird (§ 12 Abs. 1 S. 2 AÜG). Die Motive für die Vergabe von On-Site-Werkverträgen sind so unterschiedlich wie vielseitig und sind in besonderer Form abhängig von der jeweiligen Auftragserfüllung. Hauptmotive der Nutzung sind die Kosteneinsparung, der Fachkräftemangel und konjunkturell bedingte personelle Flexibilitätssteigerungen.

Nur durch eine klare und transparente Trennung der beiden Vertragsarten, ist auch eine effektive Handhabe und Kontrolle möglich. Die Einführung einer Mindestkontrollquote erscheint in diesem Zusammenhang als geeignetes Instrument, um etwaigen zukünftigen Verstößen gegen den Arbeitsschutz vorzubeugen. Daher begrüßt der Mittelstand dieses Vorhaben. Doch scheint im Gesetzesentwurf teilweise willkürlich von Werkverträgen auf die Arbeitnehmerüberlassung geschlossen zu werden. Um hier keine voreiligen Rückschlüsse von der einen auf die andere Vertragsform zu treffen, fordern wir, eine klar differenzierte Betrachtung zwischen Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung im Entwurf vorzunehmen.

Ansprechpartner

Dr. Hans-Jürgen Völz
Leiter Volkswirtschaft
Tel.: +49 30 533206-49
E-Mail: hans-juergen.voelz@bvmw.de

Amelie Heindl
Referentin für Arbeit und Soziales/Gesundheit
Tel.: +49 30 533206-187
E-Mail: amelie.heindl@bvmw.de

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV