

# BEGRENZEN UND GESTALTEN!

**Eine Praxishilfe für Betriebsräte zum Umgang mit Werk- und Dienstverträgen**

Stefan Stracke & Katrin Vitols



## AUTOREN

---

### **Stefan Stracke, Dr. rer. pol.,**

Senior Consultant bei wmp consult – Wilke Maack GmbH, Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Personal- und Organisationsentwicklung, Strategische Personalplanung, Innovationsmanagement, Unternehmens- und Branchenanalysen, Schulungen und Seminare.

### **Katrin Vitols, Dr. sc. pol.,**

Senior Consultant bei wmp consult – Wilke Maack GmbH, Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssysteme, Industrielle Beziehungen, Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit und Corporate Governance.



## WEITERE TITEL UNTER

---

[www.boeckler.de/62346.htm](http://www.boeckler.de/62346.htm)



## MITBESTIMMUNGSPORTAL

---

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien Mitbestimmung 2035. Jetzt kostenlos anmelden auf: [www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)



## PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

---

Analysen und Gestaltungshilfen, Beispiele aus der Praxis. [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

## IMPRESSUM

---

### **Herausgeber**

Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.)  
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon +49 (211) 7778-172

[www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)

Pressekontakt: Rainer Jung, +49 (211) 7778-150  
[rainer-jung@boeckler.de](mailto:rainer-jung@boeckler.de)

Satz: Yuko Stier

### **Redaktion**

Jan-Paul Giertz,  
Referatsleiter Personalmanagement und Mitbestimmung,  
Hans-Böckler-Stiftung, Telefon: +49 (211) 7778-185  
[Jan-Paul-Giertz@boeckler.de](mailto:Jan-Paul-Giertz@boeckler.de)

### **Ausgabe**

Mitbestimmungspraxis Nr. 19

ISSN 2366-0449

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise –  
nur mit Quellenangabe zulässig.

## BEGRENZEN UND GESTALTEN!

Eine Praxishilfe für Betriebsräte zum Umgang mit Werk- und Dienstverträgen

---

### ABSTRACT

Seit vielen Jahren werden in Industrie- und Dienstleistungsbranchen betriebliche Aufgaben über Werk- und Dienstverträge an externe Partner vergeben. Es ist in der Regel unkritisch, wenn für spezialisierte Tätigkeiten von außen Experten hinzugezogen werden. Problematisch sind jedoch Werk- und Dienstverträge, die in Kernprozesse eines Unternehmens eingreifen und zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen führen. Betriebsräte können darauf hinwirken, den Rahmen für die Vergabe und den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zu begrenzen und auszugestalten. Mögliche Handlungsfelder und rechtliche Ansatzpunkte werden in der vorliegenden Praxishilfe dargestellt und anhand von Unternehmensbeispielen illustriert.

<b>1</b>	<b>Einleitung:</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Was ist ein Werkvertrag? Was ist ein Dienstvertrag?</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Rechte und Einflussmöglichkeiten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz</b> .....	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Die Basis: Orientierung und Überblick verschaffen</b> .....	<b>10</b>
4.1	Hintergründe und Motive der Fremdvergabe klären .....	10
4.2	Im Betriebsrat Expertenwissen aufbauen und sich vernetzen .....	11
4.3	Angebote zur Beratung und Qualifizierung nutzen .....	11
4.4	Informationen beschaffen – Dem Arbeitgeber die richtigen Fragen stellen und Unterlagen anfordern .....	12
4.5	Interne Öffentlichkeit erreichen und Beschäftigte befragen .....	13
4.6	Über den Aufsichtsrat Informationen einholen und Fremdvergaben beraten .....	14
<b>5</b>	<b>Wie kann der Betriebsrat aktiv werden? – 7 Handlungsfelder im Überblick</b> .....	<b>15</b>
5.1	Handlungsfeld 1: Werk- und Dienstverträge beurteilen und auf Rechtssicherheit prüfen .....	15
5.2	Handlungsfeld 2: Auf die Gründung gemeinsamer Ausschüsse und Arbeitsgruppen hinwirken .....	18
5.3	Handlungsfeld 3: Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen durchführen .....	18
5.4	Handlungsfeld 4: Verbindliche Regelungen in Form von freiwilligen Betriebsvereinbarungen festlegen ...	19
5.5	Handlungsfeld 5: Arbeitsschutz – Schwachstellen der Werk- und Dienstvertragsunternehmen systematisch durchleuchten .....	22
5.6	Handlungsfeld 6: Die Einhaltung von Sozial- und Verhaltensstandards durch die Werk- und Dienstvertragsunternehmen überwachen und Verstöße sanktionieren ....	23
5.7	Handlungsfeld 7: Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte bei der gewerkschaftlichen Organisation, der Betriebsratsgründung und der Netzwerkbildung unterstützen .....	24

# 1 EINLEITUNG: WERK- UND DIENSTVERTRÄGE - EINE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE MITBESTIMMUNG

In vielen Branchen und Unternehmen zeigt sich ein anhaltender Trend, betriebliche Aufgaben über Werk- und Dienstverträge nach außen zu vergeben. Eine besondere Form sind sogenannte Onsite-Werkverträge, deren Verbreitung in den letzten Jahren zugenommen hat. Dabei wird die vertraglich geschuldete Leistung auf dem Betriebsgelände des Einsatzunternehmens (=Auftraggeber, Stammbetrieb oder Besteller) erbracht.

Es ist in der Regel nichts dagegen einzuwenden, wenn spezialisierte Tätigkeiten, über die der Stammbetrieb nicht verfügt, kurzfristig über Werk- und Dienstverträge abgedeckt werden. Problematisch sind jedoch Werk- und Dienstverträge, die in Kernprozesse der Wertschöpfung eingreifen und zu einer dauerhaften Spaltung in Kern- und Randbelegschaften mit unterschiedlichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen führen. Dadurch kann sich das Arbeitsklima verschlechtern, Spannungen und Konflikte können entstehen. Werden durch Werk- und Dienstverträge tarifliche und Arbeitssicherheitsstandards unterlaufen, ist dies nicht nur zum Nachteil der Fremdbeschäftigten, auch die Stammbeschäftigten geraten unter Druck – ganz gleich, ob es sich um Onsite-Werkverträge handelt oder um Werkverträge, die außerhalb des Betriebsgeländes ausgeführt werden.

Kurzfristig wollen viele Unternehmen durch die Vergabe von Werk- und Dienstverträgen Kosten senken, langfristig kann durch die Fremdvergabe Know-how verloren gehen und es können neue Abhängigkeiten entstehen – wenn z.B. betriebliche Kernfunktionen dauerhaft an externe Auftragnehmer vergeben werden.

Nicht jeder Werk- und Dienstvertrag lässt sich verhindern. Doch Betriebsräte im Einsatzunternehmen können eine entscheidende Rolle dabei spielen, den Rahmen für die Vergabe und den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zu begrenzen und auszugestalten. So können nachteilige Effekte für Beschäftigte in Stamm- und Fremdunternehmen<sup>1</sup> vermindert werden.

Ansatzpunkte dafür werden in der vorliegenden Praxishilfe skizziert, die sich an Betriebsräte in Einsatzunternehmen richtet. Es werden Orientierungspunkte aufgezeigt, wie sich problematische Werk- und Dienstverträge vermeiden oder zumindest eindämmen lassen. Zunächst werden Unterschiede zwischen Werk- und Dienstvertrag erläutert und Rechte des Betriebsrats bei Werk- und Dienstverträgen aufgezeigt. Im Mittelpunkt steht die Beschreibung von Handlungsfeldern und Instrumenten, wie Betriebsräte des Einsatzunternehmens im Schulterschluss mit

Gewerkschaften Einfluss auf den Umfang von Werk- und Dienstverträgen und die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Fremdfirmen nehmen können.

Entstanden ist die Praxishilfe im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Der Einfluss von Betriebsräten und Gewerkschaften auf Werk- und Dienstvertragskonzepte: Herausforderungen und Gestaltungswege“, das von der Hamburger Beratungsfirma wmp consult zwischen Januar 2017 und März 2018 durchgeführt wurde. Eingeflossen sind Erkenntnisse aus einer Umfrage unter 520 Betriebsräten und Ergebnisse aus neun Unternehmensfallstudien in Einsatz- und Anbieterunternehmen. Zusätzlich wurden Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Thema analysiert.

## Wer mehr wissen möchte

**Vitols, Katrin (i. E.):** Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen: Probleme und Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Mitbestimmung. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung

**Vitols, Katrin (i. E.):** Werk- und Dienstverträge. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung

## 2 WAS IST EIN WERKVERTRAG? WAS IST EIN DIENSTVERTRAG?

Mit Werk- und Dienstverträgen werden Vertragsformen zwischen einem Werk- und Dienstvertragsunternehmen (mit Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten) als Auftragnehmer<sup>2</sup> und einem Einsatzunternehmen als Auftraggeber bezeichnet. Während sich ein Werkvertragsunternehmen zur erfolgreichen Erbringung eines Werkes verpflichtet (§ 631 BGB), beziehen sich Dienstverträge auf die Erbringung einer Tätigkeit durch den Dienstverpflichteten, ohne dass ein konkret definierter Erfolg (bzw. ein Gewerk) geschuldet wird (§ 611 BGB).

Werkvertragsunternehmen müssen ein bestimmtes Arbeitsergebnis, das über eine bloße Tätigkeit hinausgeht, selbstständig herbeiführen; sie tragen dabei die volle unternehmerische Verantwortung. Dienstvertragsunternehmen erfüllen bereits mit der Verrichtung der geschuldeten Tätigkeiten die vertraglichen Anforderungen. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Tätigkeit auf Dauer angelegt ist oder einmalig erfolgen soll.

Um einen Werkvertrag handelt es sich beispielsweise, wenn ein Unternehmen eine Papierfabrik mit der Herstellung von Spezialkartons für die Verpa-

<sup>1</sup> Unter Fremdunternehmen sind hier in der Regel Werk- und Dienstvertragsunternehmen zu verstehen, die mit ihren Beschäftigten auf dem Betriebsgelände des Stammbetriebsunternehmens oder in dessen Umfeld tätig sind.

<sup>2</sup> Werk- und Dienstverträge können auch durch Einzelpersonen ausgeführt werden. Dabei handelt es sich um Solo-Selbstständige bzw. Freelancer.

ckung von Waren beauftragt. Ein klassisches Beispiel für einen Dienstvertrag ist ein Reinigungsunternehmen, das den Auftrag hat, die Büroräume eines Unternehmens zu reinigen. Wann, wie und mit wie viel eigenem Personal gereinigt wird, entscheidet das Reinigungsunternehmen.

Bei Onsite-Werkverträgen, die auf dem Betriebsgelände erbracht werden, ist die Vertragsbeziehung in der Regel langfristig angelegt. Hinter diesem Konstrukt können sich Kantinenbetriebe oder Sicherheits- und Reinigungsdienste verbergen, es kann sich aber auch um Leistungen handeln, die eng mit dem „Kerngeschäft“ des Einsatzunternehmens verknüpft sind.

In der Praxis lässt sich beobachten, dass Werk- und Dienstvertragsunternehmen als Hauptunternehmer ebenfalls über Werk- oder Dienstverträge ein oder mehrere Subunternehmen mit der Durchführung der Tätigkeiten beauftragen. Daraus können ganze Subunternehmerketten entstehen, wie es sich z. B. in der Schlachtindustrie und der Fleisch verarbeitenden Industrie zeigt.

Anders als bei der Leiharbeit besteht bei Werk- und Dienstverträgen kein Weisungsrecht des Auftraggebers gegenüber den Beschäftigten des Werk- oder Dienstvertragsunternehmens. Es darf auch keine Eingliederung dieser Beschäftigten in die Arbeitsabläufe des Einsatzbetriebes stattfinden. Das Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen hat die Leistung mit eigenen Beschäftigten (ggf. unter Hinzuziehung von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern) zu erbringen, deren Einsatz der Auftragnehmer allein steuert. Nur der Auftragnehmer darf die Arbeitszeit festlegen und ggf. Mehrarbeit anordnen. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, kann es sich bei den Werk- oder Dienstverträgen de facto um „Scheinwerk- oder Dienstverträge“ bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung handeln.

#### Wer mehr wissen möchte

**DGB:** Informationsplattform „Werkverträge und Leiharbeit: Missbrauch stoppen“. [www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/](http://www.dgb.de/schwerpunkt/werkvertraege-und-leiharbeit/)

**IG Metall:** Zwölf Fragen – zwölf Antworten zum Thema Werkvertrag. [www.igmetall.de/ratgeber-werkvertrag-13384.htm](http://www.igmetall.de/ratgeber-werkvertrag-13384.htm)

**ver.di (2013):** Was tun gegen (Schein-)Werkverträge? Arbeitspapier für Betriebs- und Personalräte. [www.hundertprozentich.de/images/stories/einhundertprozentich/pdfs/arbpapier\\_brpr\\_nr9.pdf](http://www.hundertprozentich.de/images/stories/einhundertprozentich/pdfs/arbpapier_brpr_nr9.pdf)

### 3 RECHTE UND EINFLUSSMÖGLICHKEITEN DES BETRIEBSRATS NACH DEM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eröffnet dem Betriebsrat eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten, um Einfluss auf die Fremdvergabe auszuüben und Interessenvertretungspolitik auch im Sinne der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände zu betreiben.

Bis zum Zeitpunkt des konkreten Einsatzes von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten kann der Betriebsrat des auftraggebenden Unternehmens auf unterschiedlichem Wege aktiv werden, um eine aus seiner Sicht wenig sinnvolle Beschäftigung von Fremdfirmen zu verhindern oder zumindest einzudämmen. Dabei kann eine Reihe von Informations-, Beratungs- und Initiativrechten genutzt werden, beispielsweise mit Blick auf die Planung von Arbeitsplätzen (§ 90 BetrVG), Personalplanung (§ 92 BetrVG) oder Beschäftigungssicherung (§ 92 a BetrVG).

Kommen Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte auf dem Betriebsgelände bereits zum Einsatz, haben Betriebsräte des auftraggebenden Unternehmens umfangreiche Informations- und Beratungsrechte. Neben dem zentralen Unterrichtsrecht nach § 80 BetrVG können auch Möglichkeiten der Mitbestimmung nach § 87 BetrVG erwogen werden. Hier kommen z. B. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Unfallverhütungsvorschriften für alle auf dem Werksgelände Beschäftigten in Betracht.

Entscheidend ist, dass der Betriebsrat seine rechtlichen Möglichkeiten nicht einzeln wahrnimmt, sondern verschiedene Rechte miteinander kombiniert bzw. im Zusammenhang betrachtet. Nur wenn schon bei der Personalplanung und der Beschäftigungssicherung angesetzt wird, lassen sich frühzeitig Tendenzen und Entwicklungen erkennen und Ansatzpunkte für Gegenstrategien identifizieren. Auch die Möglichkeiten der Informationsbeschaffung im Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) sollten genutzt werden.

Ein zusätzlicher „Hebel“ ist die Bildung „betrieblicher Koalitionen“ mit der Personalabteilung und weiteren dem Thema gegenüber aufgeschlossenen Managementbereichen. Denkbar sind auch „Allianzen“ zwischen Betriebsrat und Führungskräften in von Outsourcing bedrohten Unternehmensteilen.

Grundsätzlich ist eine Rechtsberatung durch die zuständige Gewerkschaft oder einen externen Arbeitsrechtsexperten gemäß § 80 Abs. 3 und § 111 BetrVG zu empfehlen.



## Werk- und Dienstverträge – Rechte des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

### § 80 BetrVG

- Überwachungsrechte/-pflichten zur Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen
- Recht auf Information über den Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten
- Förderung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes
- Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb als allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

**§ 87 BetrVG:** Mitbestimmungsrechte bei der Verteilung von Arbeitszeit, der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen sowie bei der Gestaltung von betrieblichen Regelungen zum Gesundheitsschutz

**§ 89 BetrVG:** Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

**§ 90 BetrVG:** Unterrichts- und Beratungsrechte bei Planung von Bauten, Räumen, Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen, Arbeitsplätzen (z. B. bei Beschäftigung von Fremdfirmen, Outsourcing)

**§ 92 BetrVG:** Unterrichts-, Beratungs- und Vorschlagsrechte bei der Personalplanung (Fremdleistungsplanung)

**§ 92 a BetrVG:** Beratung von Vorschlägen des Betriebsrats zur Sicherung von Beschäftigung, Alternativen zur Ausgliederung oder Vergabe an andere Unternehmen

**§ 106 BetrVG:** Unterrichts- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses

**§ 111 BetrVG:** Fremdvergabe/Outsourcing als Betriebsänderung

**§ 112 BetrVG:** Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan

## Einige wichtige Regelungen im Überblick:

### Informationsrechte des Betriebsrats

Nach § 80 BetrVG hat der Betriebsrat eine Überwachungspflicht über die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen. Dazu gehört auch die Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen des

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Um dieser Überwachungspflicht nachzukommen, besteht nach § 80 BetrVG eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend über die Beschäftigung von betriebsfremdem Personal zu unterrichten. Dazu gehören auch Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte.

Durch die seit dem 1. April 2017 geltenden gesetzlichen Neuregelungen zur Arbeitnehmerüberlassung sind die Informationsrechte erweitert und präzisiert worden: Der Betriebsrat ist über Einsatzdauer, Einsatzort und Arbeitsaufgabe zu informieren – und zwar unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen, insbesondere dem Vertrag, dem der Fremdpersonaleinsatz zugrunde liegt.

Durch diese Vorschrift wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, sich vom Arbeitgeber zu Informationszwecken alle Unterlagen aushändigen zu lassen, die er für seine Arbeit benötigt. Der Betriebsrat soll durch die Vorlage der notwendigen Unterlagen in die Lage versetzt werden, eigenständig zu überprüfen, ob er tätig werden muss oder nicht. Der Betriebsrat sollte jedoch schon bei dem Informationsbegehren gegenüber dem Arbeitgeber präzise Angaben darüber machen, welche Unterlagen er einsehen will (z. B. Vertragsentwürfe, Ausschreibungen, abgeschlossene Verträge mit den Fremdfirmen und deren Subunternehmen, Kontrolllisten zu Einsatztagen und Einsatzzeiten der einzelnen Beschäftigten der Fremdfirmen) und wozu er diese benötigt. Im Falle von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten reicht als Begründung, dass der Betriebsrat anhand notwendiger Unterlagen überprüfen können muss, inwieweit er für diese Beschäftigten zuständig ist bzw. inwieweit ihm Mitbestimmungsrechte bezüglich dieser Beschäftigten zustehen.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat so früh zu informieren, dass dieser noch vor Abschluss des Vertrages mit einer Fremdfirma Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Vertragsbestandteile hat (vgl. Landesarbeitsgericht Köln v. 09.08.1989 – t TaBV 3/89). Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber aber nur die Unterlagen verlangen, die diesem auch tatsächlich vorliegen. Die Informationsansprüche des Betriebsrats beziehen sich nicht auf Beschäftigte von Werk- oder Dienstvertragsunternehmen, die nur „kurzfristig“ im Betrieb tätig sind (z. B. Handwerker, die nur kurz eine Reparatur vornehmen).

Für den Betriebsrat empfiehlt es sich, mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die Modalitäten der Einsichtnahme in entsprechende Unterlagen regelt.

Weitere Informationsrechte des Betriebsrats ergeben sich aus § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Sobald der Arbeitgeber mit Planungen beginnt, die in Abhängigkeit von einem Fremdfirmeneinsatz Umgestaltungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsabläufe und der Arbeitsumgebung vorsehen, ist er verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend darüber zu unterrichten.

Ein Zusammenhang zum Thema Werk- und Dienstverträge kann auch hergestellt werden, wenn die

Planungen nach § 90 BetrVG Rationalisierungsmaßnahmen oder die Ausgliederung interner Arbeitsbereiche (z. B. IT, Logistik, Werkstätten) bei gleichzeitigem Einsatz von Fremdfirmen betreffen. Der Betriebsrat ist über die Planungen zu informieren. Bei rechtzeitiger Kenntnis kann er argumentativ gegensteuern und Alternativen zur externen Vergabe vorschlagen.

Nach § 92 BetrVG besitzt der Betriebsrat ein Informationsrecht im Rahmen der Personalplanung. Gemäß den seit dem 1. April 2017 geltenden gesetzlichen Neuregelungen zur Arbeitnehmerüberlassung hat sich die Unterrichtung zur Personalplanung auch auf den aktuellen und geplanten Einsatz von Fremdpersonal zu beziehen. Danach hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen – einschließlich der geplanten Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen – anhand von Unterlagen zu informieren.

Die Unterrichtung hat rechtzeitig zu erfolgen, d. h. zu einem Zeitpunkt, an dem noch Veränderungen an der Planung möglich sind. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat allerdings erst dann über die Personalplanung unterrichten, wenn die Überlegungen des Arbeitgebers das Planungsstadium erreicht haben. Zudem muss die Unterrichtung umfassend, also vollständig erfolgen, d. h. der Arbeitgeber muss den Betriebsrat über Fakten und Tatsachen informieren, die ihm vorliegen und auf denen die Personalplanung basiert.

Dies betrifft etwa Informationen zur Personalbedarfsplanung (Sind externe Beschaffungsmaßnahmen geplant?) oder zur Personaleinsatzplanung (Wie wird das Personal eingesetzt? Wie sind die Beschäftigten den Arbeitsplätzen zugeordnet? Sollen Leistungen an Fremdfirmen vergeben werden?) sowie die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen (siehe **Kap. 4.4**). In diesem Zusammenhang können sich für den Betriebsrat wichtige Informationen ergeben, inwieweit Werk- oder Dienstvertragsbeschäftigte – unzulässigerweise – in den Arbeitsablauf integriert werden.

Zu den Informationen, die der Arbeitgeber offenzulegen hat, können auch Planungsdaten gehören, die zwar in einem anderen Kontext erhoben wurden – beispielsweise im Rahmen von Produktions- und Investitionsentscheidungen –, die der Betriebsrat aber benötigt, um sich ein verlässliches Bild von der Personalplanung zu machen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 19.06.1984 – 1 ABR 6/83). Dies ist nicht unwesentlich, wenn die Personalplanung, z. B. als Folge von Auftragsrückgängen, Rationalisierungsmaßnahmen vorsieht. Bei einem Personalabbau ist die Stammbesellschaft zu schützen. Bevor es zu betriebsbedingten Kündigungen kommt, sollten möglichst sämtliche Fremdfirmeneinsätze in den betroffenen Bereichen beendet werden.

#### **Beratungsrechte des Betriebsrats**

§ 90 BetrVG sieht eine rechtzeitige Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über die vorgesehenen Maßnahmen und Auswirkungen auf die Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Arbeit vor. Der Betriebsrat ist beispielsweise beratend hinzuzuziehen, wenn das Einsatzunternehmen Arbeitsmaterialien oder Räumlichkeiten für das Fremdpersonal zur Verfügung stellt oder diesbezüglich Änderungen plant.

§ 92 Abs. 1 Satz 2 BetrVG regelt die gegenseitige Beratung von Arbeitgeber und Betriebsrat über Art und Umfang der beabsichtigten Maßnahmen der Personalplanung und über die Vermeidung von Härten. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Anliegen des Betriebsrats auseinandersetzen und seine Fragen beantworten. Die Personalplanung selbst muss der Arbeitgeber nicht mit dem Betriebsrat beraten. Er ist aber verpflichtet, über die Konsequenzen der geplanten Änderungen Auskunft zu geben.

#### **Vorschlags- bzw. Initiativrechte des Betriebsrats**

Nach § 92a BetrVG kann der Betriebsrat Vorschläge zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung machen, u. a. über Alternativen zu Ausgliederungen oder die Vergabe von Tätigkeiten an andere Unternehmen. Dazu können Vorschläge zur Erledigung betrieblicher Aufgaben durch Stammbeschäftigte anstelle von Fremdbeschäftigten und/oder zur Qualifizierung der Stammbesellschaft gehören. Der Arbeitgeber muss diese Vorschläge mit dem Betriebsrat beraten. Lehnt der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats ab, muss er dies begründen (in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten hat die Begründung schriftlich zu erfolgen).

Ob der Arbeitgeber den Vorschlägen des Betriebsrats folgt oder nicht, ist zwar der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen. Allerdings kann der Betriebsrat den Arbeitgeber bei weiteren Verhandlungen möglicherweise mit den schriftlichen (oder im Falle eines Betriebes mit weniger als 100 Beschäftigten mit den durch den Betriebsrat selbst verschriftlichten) Aussagen des Arbeitgebers zur Ablehnung konfrontieren (Stichwort: Koppelungsgeschäfte).

#### **Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten**

Die starken Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG können im Zusammenhang mit Fremdvergaben meist nicht genutzt werden, da die Beschäftigten der Werk- und Dienstvertragsunternehmen nur den Weisungen des Auftragnehmers, nicht aber denen des Einsatzunternehmens unterliegen. Berührungspunkte mit dem § 87 BetrVG entstehen aber dann, wenn die Rechte der Stammbeschäftigten durch den parallelen Einsatz von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände beeinflusst werden.

Ein Beispiel sind verhaltenssteuernde Maßnahmen. Zu denken ist etwa an Konstellationen, bei denen der Einsatz von Fremdbeschäftigten Auswirkungen auf die *Ordnung im Betrieb* (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) oder auf die technische Überwachung der eigenen Beschäftigten (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) haben könnten. Umgekehrt sind Fälle vorstellbar, bei denen durch

die Einführung und Anwendung technischer Kontrollsysteme zur Überwachung der Leistungen und des Verhaltens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch personenbezogene Daten der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten erfasst werden. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG können Betriebsvereinbarungen z. B. zum Thema Torkontrolle/technische Zugangskontrollsysteme oder zur Nutzung von Werkausweisen auf Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte ausgeweitet werden.

Ein weiterer Berührungspunkt ergibt sich über die Gestaltung der *Arbeitszeit*. Wirkt sich der Einsatz von Fremdfirmen auf die Arbeitszeit der Stammbeschäftigten aus, so wird dadurch die Dauer oder die Lage der Arbeitszeit im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG berührt. Der beim Arbeitseinsatz beider Beschäftigtengruppen entstehende Koordinationsbedarf kann neue Verhandlungen bzw. neue Arbeitszeitvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erforderlich machen.

Darüber hinaus kann der Betriebsrat bei Mehrarbeit sein Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG wahrnehmen, um den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen einzudämmen (vgl. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg v. 05.08.2005). Der Arbeitgeber hat bei einem vorübergehend erhöhten Arbeitsanfall immer die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten, wenn er den Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten zur Abdeckung des Arbeitskräftebedarfs erwägt. In einer Betriebsvereinbarung kann beispielsweise als Grundsatz aufgenommen werden, dass bei Mehrarbeit (soweit zumutbar), Teilzeitaufstockung, Entfristung, Versetzung nach Qualifizierung etc. vorrangig auf Stammbeschäftigte zurückgegriffen werden soll.

Ein wirksamer Ansatzpunkt für Betriebsräte ist das Thema *Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Unfallverhütung*. Nach § 89 Abs. 1 BetrVG hat sich der Betriebsrat für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb einzusetzen. Laut § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat des auftraggebenden Unternehmens ein Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung der Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die sich auch auf Personen erstrecken, die nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Es reicht aus, dass die Personen im Organisations- oder Verantwortungsbereich des Einsatzunternehmens tätig werden – und dies ist bei Onsite-Werkverträgen der Fall. Da durch den Einsatz von betriebsfremden Beschäftigten auch das Unfallrisiko für die Stammbeschäftigten steigen kann, kann der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht z. B. dafür nutzen, Auflagen festzulegen, wonach Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte nur in bestimmten Bereichen des auftraggebenden Unternehmens eingesetzt werden dürfen.

Viele arbeitsschutzrechtliche Vorschriften begründen auch Pflichten des Einsatzunternehmens gegenüber betriebsfremden Arbeitskräften. Beispielsweise fordert § 8 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) Auftraggeber und Auftragnehmer zur arbeitsschutzbezogenen Zusammenarbeit auf, wenn ihre Beschäftigten an ei-

nem gemeinsamen Arbeitsplatz tätig werden. Arbeitgeber und Betriebsräte dieser Betriebe haben darauf zu achten, dass Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen eingehalten werden.

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gilt auch, wenn sich das Einsatzunternehmen als Auftraggeber gemäß § 8 Abs. 2 ArbSchG vergewissern muss, dass das Fremdpersonal eine angemessene Sicherheitsunterweisung erhalten hat. Wie dies zu erfolgen hat, unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats.

### **Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan**

Sollte eine geplante Outsourcingmaßnahme eine Betriebsänderung mit sich bringen, hat sich der Arbeitgeber nach § 111 BetrVG mit dem Betriebsrat nach vorausgegangener Unterrichtung zu beraten. Als Betriebsänderung gilt dabei z. B. die Stilllegung oder Einschränkung wesentlicher Betriebsteile infolge einer Fremdvergabe. Hierbei kommen auch die entsprechenden Regelungen nach § 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG (Interessenausgleich) und § 112 Abs. 1 S. 2 und Abs. 4 BetrVG (Sozialplan) zur Geltung.

### **Informations- und Beratungsrechte des Wirtschaftsausschusses**

Besteht in Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss, kommen dessen Unterrichts- und Beratungsrechte nach § 106 BetrVG zum Tragen. Der Arbeitgeber hat den Wirtschaftsausschuss anhand der Vorlage von Unterlagen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten zu informieren und mit diesem darüber zu beraten. Dazu gehört auch der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen, soweit diese die Interessen der Stammbeschäftigten berühren. Der Arbeitgeber muss erläutern, welche Vor- und Nachteile die Fremdvergabe hat und welche Auswirkungen auf die Stammbeschäftigten bestehen.

Denkbare Fälle sind die Ausgliederung eines Arbeitsbereichs und die Fremdvergabe der Tätigkeiten, die im Sinne des § 106 Abs. 3 Nr. 4 BetrVG als Rationalisierungsvorhaben zu werten sind, die Einschränkung oder Stilllegung eines Betriebes oder Betriebsteils im Sinne des § 106 Abs. 3 Nr. 6 BetrVG oder die Änderung der Betriebsorganisation im Sinne des § 106 Abs. 3 Nr. 9 BetrVG, wenn durch die Fremdvergabe z. B. die Veränderung von Führungshierarchien angenommen werden kann.

### **Exkurs: Tarifverträge**

Weitere Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte ergeben sich in manchen Branchen aus existierenden Tarifverträgen. Hier sind explizit der „Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen“ in der Stahlindustrie aus dem Jahr 2014 und der „Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland“ aus dem Jahr 2013 zu nennen. In beiden Tarifverträgen werden Grundprinzipien zum Umgang mit Werk- und Dienstverträgen definiert, zudem wird der Rahmen für Steuerungs-

und Beteiligungsprozesse auf betrieblicher Ebene vorgegeben. Die Einhaltung der Regelungen der Tarifverträge ist vom Betriebsrat zu überwachen. Für die betriebliche Umsetzung dieser Grundprinzipien ist zu empfehlen, ergänzend eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

#### Wer mehr wissen möchte

**Absenger, Nadine (2017):** Die Reform von Leiharbeit und Werkverträgen: erfreuliche Neuerung, aber auch viele Schwächen. WSI-Mitteilungen, 1/2017, S. 70–73. [www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_106800\\_106806.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_106800_106806.htm)

**BMAS:** Informationen zu den gesetzlichen Neuregelungen bei Leiharbeit und Werkverträgen. [www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Leiharbeit-Werkvertraege/leiharbeit-werkvertraege.html;jsessionid=F4B8CB1B296A8588A4F4DC4971636FDO](http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Leiharbeit-Werkvertraege/leiharbeit-werkvertraege.html;jsessionid=F4B8CB1B296A8588A4F4DC4971636FDO)

**Arbeitsbereich „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung.** [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**IG BCE (2013):** Werk- und Dienstverträge: Ratgeber für die Praxis, Information für Betriebsräte. [www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/4184/52680](http://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/4184/52680)

## 4 DIE BASIS: ORIENTIERUNG UND ÜBERBLICK VERSCHAFFEN

Wie lassen sich die gesetzlichen Regelungen in der Praxis nutzen? Zunächst einmal ist es wichtig, sich als Betriebsrat einen genauen Überblick über den Fremdfirmeneinsatz zu verschaffen und im Betriebsrat hierzu ein Meinungsbild zu organisieren (Siehe **Abbildung 1**).

### 4.1 Hintergründe und Motive der Fremdvergabe klären

Welche Betriebsratsstrategie bzw. welche Herangehensweise verfolgt wird, hängt wesentlich davon ab, welche Motive und Gründe bei der Nutzung von Werk- und Dienstverträgen für die Verantwortlichen im Einsatzunternehmen eine Rolle spielen.

Mit der Vergabe von Werk- und Dienstverträgen verfolgen Arbeitgeber in der Regel drei zentrale Ziele:

#### 1. Nutzung von Spezial-Know-how

Für die Leistungserstellung sind in einzelnen Bereichen und bei speziellen Aufgaben besondere Kompetenzen und Betriebsmittel erforderlich, über die der Stammbetrieb nicht verfügt, die nicht vorgehalten werden sollen oder die von spezialisierten Dienstleistern besser bereitgestellt werden können. Durch die Fremdvergabe will sich der Einsatzbetrieb auf seine Kernkompetenzen konzentrieren.

#### 2. Kosteneinsparung

Durch den Fremdfirmeneinsatz sollen die Herstellkosten gesenkt werden. Sofern es sich bei den hinzugezogenen Leistungen nicht um Spezialdienstleistungen etwa im IT- oder Ingenieurbereich handelt, erhalten Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte in der Regel niedrigere Stundenlöhne als die Stammbeschäftigten. Die Fremdbeschäftigten unterliegen häufig keinem Tarifvertrag oder einem Tarifvertrag, der deutlich unterhalb des Standards von Branchentarifverträgen liegt, die in Einsatzunternehmen gelten.

#### 3. Erhöhung der Flexibilität

In vielen Branchen haben Just-in-Time-Konzepte stark an Bedeutung gewonnen, die „Produktion auf Lager“ bindet Kapital und wird als wenig effizient angesehen. Bei kurzfristigen Produktionsschwankungen wird vor allem das Personal als wichtige „Flexibilisierungsreserve“ betrachtet – und der Einsatz von Fremdbeschäftigten ist ein wesentlicher Faktor zur Erhöhung der Flexibilität. Mithilfe des Fremdfirmeneinsatzes soll in der Regel auch ein Teil des Beschäftigungsrisikos nach außen gegeben werden.

*In der Regel ist nichts dagegen einzuwenden, wenn Arbeiten, die Spezialwissen erfordern und nur selten anfallen, über Werk- und Dienstverträge abgedeckt werden. Problematisch sind jedoch Werk- und Dienstverträge, die genutzt werden, um tarifliche und die Arbeitssicherheit betreffende Standards zu unterlau-*

Abbildung 1

### Werk- und Dienstverträge – Orientierung und Überblick verschaffen

HINTERGRÜNDE UND MOTIVE DER FREMDVERGABE KLÄREN

IM BETRIEBSRAT EXPERTENWISSEN AUFBAUEN UND SICH VERNETZEN

ANGEBOTE ZUR BERATUNG UND QUALIFIZIERUNG NUTZEN

INFORMATIONEN BESCHAFFEN – DEM ARBEITGEBER DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN UND UNTERLAGEN ANFORDERN

INTERNE ÖFFENTLICHKEIT ERREICHEN UND BESCHÄFTIGTE BEFRAGEN

ÜBER DEN AUFSICHTSRAT INFORMATIONEN EINHOLEN UND FREMDVERGABEN BERATEN

fen. Dadurch geraten auch die Stammbesellschaften in den Einsatzunternehmen unter Druck. Durch den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen dürfen auch nicht die Kernkompetenzen des Stammbetriebes gefährdet werden.

### Wer mehr wissen möchte

**Fokus Industrienahe Dienstleistungen / Werkverträge:** Was sind Industrienahe Dienstleistungen (InDI) und Werkverträge? [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/InDI](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/InDI)

**Neubäumer, Renate (2017):** Die Bedeutung von Nicht-Lohnkosten für atypische Beschäftigung aus Sicht von Betrieben und Arbeitnehmern. WSI-Mitteilungen, 1 / 2017, S. 36 – 43. [www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_106800\\_106810.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_106800_106810.htm)

**Hertwig, Markus / Kirsch, Johannes / Wirth, Carsten (2015):** Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe. WSI-Mitteilungen 6 / 2015, S. 457 – 465. [www.boeckler.de/wsimit\\_2015\\_06\\_hertwig.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2015_06_hertwig.pdf)

**Obermeier, Tim / Sell, Stefan (2016):** Werkverträge entlang der Wertschöpfungskette. Zwischen unproblematischer Normalität und problematischer Instrumentalisierung. [www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_012\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_012_2016.pdf)

- Welche Ziele verfolgt der Betriebsrat mit seinem Handeln?
- Wie muss er sich organisieren und vorgehen, um die Ziele zu erreichen?
- Welche Hindernisse könnten dabei auftreten?
- Auf welche Stärken kann der Betriebsrat bauen?
- Welche Unterstützung kann der Betriebsrat für sein Vorhaben organisieren – in der Führungsebene, in der Personalabteilung, in anderen Fachabteilungen, in der Belegschaft, durch die Gewerkschaft etc.?

Auch zwischen Betriebsräten unterschiedlicher Betriebe oder Standorte eines Unternehmens oder eines GBR sollten die Strategien zum Umgang mit Werk- oder Dienstverträgen diskutiert werden.

### 4.3 Angebote zur Beratung und Qualifizierung nutzen

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 3 BetrVG und in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Sachverständige zu Beratungen über Werk- und Dienstverträge hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist. Besteht ein Wirtschaftsausschuss, hat der Betriebsrat ebenfalls die Möglichkeit, diesen zurate zu ziehen – insbesondere, wenn ihm nicht nur Mitglieder des Betriebsrats angehören (§§ 106 und 107 BetrVG).

### 4.2 Im Betriebsrat Expertenwissen aufbauen und sich vernetzen

Es ist sinnvoll, im Betriebsrat eine verantwortliche Person zu bestimmen, die sich explizit mit dem Thema Werk- und Dienstverträge beschäftigt. Nur wenn der Betriebsrat selbst Ressourcen einplant und Expertenwissen aufbaut, ist er in der Lage, mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe über Werkvertragsthemen zu diskutieren und zu verhandeln.

Zu empfehlen ist auch die Bildung eines Ausschusses zum Thema Fremdvergabe. In Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hat der Betriebsrat das Recht, eigene Ausschüsse zu bilden und ihnen bestimmte Aufgaben zu übertragen. Als Grundlage hierfür dienen die §§ 28 BetrVG (Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse) und 28a BetrVG (Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen, die im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber auch Vereinbarungen schließen können).

Um gemeinsam eine Handlungsstrategie zu entwickeln und einen Forderungskatalog gegenüber dem Arbeitgeber aufzustellen, ist es hilfreich, im Betriebsrat einen Workshop oder eine Klausur durchzuführen. Für die Diskussion können die folgenden Fragen nützlich sein:

- Welche Probleme und Herausforderungen sieht der Betriebsrat?
- Wie positioniert sich der Betriebsrat in Fragen der Fremdvergabe: Eindämmung oder gar keine Werk- und Dienstverträge?
- Wie positioniert sich der Betriebsrat in Fragen der Personalplanung?



#### Praxisbeispiel

#### IG Metall Bremen: Angebote zur Qualifizierung und Netzwerkbildung

In den Jahren 2014 bis 2016 hat die IG Metall Bremen Weiterbildungslehrgänge für Betriebsräte angeboten, um betriebliche Expertinnen und Experten auszubilden, die

- im Betrieb die Informationslage zu Werkverträgen klären
- die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten kennen und in den betrieblichen Alltag einbringen
- die betriebliche Öffentlichkeitsarbeit strategisch nutzen und
- die Umsetzung der Werkverträge im Betrieb untersuchen und entsprechende Handlungsstrategien für die betriebliche Interessenvertretung entwickeln.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden gemeinsam mit den jeweiligen Betriebsratsspitzen explizit ausgesucht. Es sollte sich um Betriebsräte handeln, die in dem Betrieb zuständig für das Thema „Werkverträge“ sind oder zukünftig für diesen Bereich zuständig sein sollen. Die Weiterbildungsmodule wurden in der zweiten Phase je nach betriebspezifischer Situation mit einer strategischen Beratung verknüpft. Betriebsräte sollten dabei unterstützt werden, ihren Fokus auf realistische und effektive Handlungsansätze im Betrieb zu lenken.

(IG Metall Bremen 2017: Zusammenfassung des „Projektes Werkverträge der IG Metall Bremen“)

Mitglieder des Betriebsrats können auf die vielfältigen Angebote der Gewerkschaften zurückgreifen, sich in Fragen der Nutzung von Werk- und Dienstverträgen beraten zu lassen bzw. sich ausreichend zu qualifizieren und weiterzubilden. Nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG können Betriebsräte an gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind. Auch Betriebsrätenetzwerke leisten hierbei wichtige Impulse.

Schließlich lohnt ein Blick über den „eigenen Teller“ hinaus, um in Erfahrung zu bringen, wie andere Unternehmen vergleichbare Herausforderungen gemeistert haben. Zu vielen Themen gibt es schon gute Praxisbeispiele. Natürlich lässt sich nicht jeder Ansatz „1 zu 1“ auf das eigene Unternehmen übertragen. In erster Linie kommt es darauf an, aus den praktischen Erfahrungen anderer Betriebe und Betriebsräte zu lernen, um sich dann auf die Lösungsansätze zu konzentrieren, die zum eigenen Unternehmen passen.

#### 4.4 Informationen beschaffen – Dem Arbeitgeber die richtigen Fragen stellen und Unterlagen anfordern

Betriebsräte haben häufig nicht genug Informationen über den Umfang der Vergabe von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen und die mit den Fremdfirmen vereinbarten Bedingungen der Leistungserbringung. In einigen Fällen wissen Betriebsräte auch nicht genau, ob es sich bei den Beschäftigten der Fremdfirmen, die auf dem Betriebsgelände eingesetzt werden, um Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern oder Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte handelt.

Um eine eigene Handlungsstrategie entwickeln zu können, muss sich der Betriebsrat aber einen möglichst umfassenden Überblick über die fremdvergebenen Gewerke und Dienste auf dem Betriebsgelände und die Planungen des Arbeitgebers verschaffen. Dafür kann er seine Unterrichtsrechte nach dem BetrVG nutzen (siehe hierzu **Kap. 3**).

Wichtig ist, dem Arbeitgeber die passenden Fragen zu stellen, z. B.:

- Wie viele Fremdbeschäftigte sind über Leiharbeit und Werk- und Dienstverträge auf dem Betriebsgelände tätig? In welchen Bereichen kommen sie zum Einsatz? Was ist der Grund für den Einsatz?
- Von welchen Firmen werden die Fremdbeschäftigten eingesetzt? In welcher Rechtsbeziehung stehen sie zum Unternehmen? Zu welchen Bedingungen arbeiten sie?
- Wo gibt es Abhängigkeiten zwischen Stamm- und Werk- bzw. Dienstvertragsbeschäftigten (etwa wenn Fremdbeschäftigte Vorprodukte fertigen)?
- Welche neuen Produkte/Dienstleistungen oder Geschäftsfelder sollen in Zukunft auf- oder ausgebaut werden? Welche Investitionen sind geplant? Welche Bereiche könnten andererseits von Outsourcing betroffen sein?

- Wie soll verarbeitet bzw. verkauft werden? Wie sieht das Produktions- und Absatzprogramm aus?
- Wie und auf welche Weise soll gearbeitet werden? Welche Arbeitsorganisation und Personaleinsatzplanung wird dafür benötigt? Welche (neuen) Technologien sollen dabei eingesetzt werden?

Um alle notwendigen Informationen zur Werk- und Dienstvertragsarbeit im Unternehmen zu erhalten, sollte ein schriftliches Informationsbegehren an den Arbeitgeber gerichtet werden. Nützlich ist es, Unterlagen und Dokumente, die der Betriebsrat vom Arbeitgeber anfordert, detailliert aufzulisten. Dazu gehören u. a.

- Informationen über das Volumen der Fremdvergabe
- eine Liste aller vergebenen Gewerke
- Werk- und Dienstvertragstexte (einschließlich Vertragsentwürfen) und Ausschreibungstexte
- Informationen zur Personalbedarfsplanung (am besten für die nächsten drei Jahre)
- ein detaillierter Kostenvergleich zwischen Fremd- und Eigenleistung, Make-or-Buy-Risikoanalysen
- Kostenstellenrechnungen mit Betriebsabrechnungsbogen bzw. Umlageverfahren
- Berechnungen zum Zusatzaufwand eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Koordination der Fremdfirmen
- Prozesskostenrechnungen von Auslagerungsplänen
- Investitionspläne
- eine Eingangsliste der auf dem Betriebsgelände beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Werk- und Dienstvertragsunternehmen (möglichst mit Kontrolllisten zu Einsatztagen und Einsatzzeiten)
- Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung nach den §§ 5 und 11 Arbeitsschutzgesetz
- eine Stunden- und Mehrarbeitsstatistik
- Kontrolllisten zu Einsatztagen und Einsatzzeiten der einzelnen Beschäftigten der Fremdfirmen
- eine Arbeitsunfallstatistik<sup>3</sup>

Der Betriebsrat sollte als Minimalanforderung darauf drängen, dass eine Übersicht erstellt wird, auf der alle Gewerke und Dienstaufträge aufgelistet werden – nur so können alle Werk- und Dienstverträge erfasst werden. Nach Möglichkeit sollte auch in Erfahrung gebracht werden, welche Personen auf dem Betriebsgelände in welcher vertraglichen Bindung stehen. Dazu eignen sich digitale Betriebslandkarten und die Nutzung von Daten aus Zugangskontrollsystemen.

<sup>3</sup> Eine Unfallanzeige ist in erster Linie Angelegenheit des Fremdunternehmens. Bei der Ausgestaltung eines Werk- und Dienstvertrages kann vereinbart werden, dass die im Einsatzunternehmen zuständigen Stellen über Personenschäden unterrichtet werden und diesen eine Kopie der Unfallanzeige zugestellt wird (siehe KomNet Dialog 5590 [www.komnet.nrw.de/\\_sitetools/dialog/5590](http://www.komnet.nrw.de/_sitetools/dialog/5590)).



#### Praxisbeispiel

##### **BMW Regensburg: Digitale „Betriebslandkarte“ mit Werkvertragsfirmen**

Bei BMW in Regensburg ist seit 2017 ein EDV-Tool im Einsatz, zu dem sowohl Management als auch Betriebsrat Zugang haben. Das Tool zeigt eine digitale Karte des Werksgeländes. Der Nutzer kann mithilfe der Karte abrufen, wo auf dem Gelände welches Werkvertragsunternehmen tätig ist. Zudem sind „Partnervisitenkarten“ mit Daten zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, zu lieferndem Gewerk, Vertragslaufzeit etc. aufgeführt; die Daten werden laufend aktualisiert. Informationen zur Zahl der Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen sind dort jedoch nicht zu finden.



#### Praxisbeispiel

##### **Procter & Gamble, Euskirchen: Betriebsvereinbarung mit Regelungen zur Information des Betriebsrats**

Eine Regelung in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bei Procter & Gamble am Standort Euskirchen sieht vor, dass sich der Betriebsrat einen genauen Überblick darüber verschaffen kann, welches Fremdpersonal über Arbeitnehmerüberlassung und Werk- und Dienstverträge auf dem Betriebsgelände tätig ist. Ausgewählte Vertreterinnen und Vertreter des Betriebsrats sind berechtigt, dafür auf Daten des auf dem Werksgelände genutzten Systems der Zugangskontrolle zurückzugreifen.

In Arbeitnehmerfragen ist in der Regel die Personalabteilung der erste Ansprechpartner für den Betriebsrat. Bei Werk- und Dienstverträgen wird das eingesetzte Personal jedoch beim Auftragnehmer gemanagt und für die Fremdvergabe sind beim Auftraggeber meist andere Bereiche als die Personalabteilung zuständig (z. B. Einkauf, Finanzen, Fachabteilungen). Daher ist sicherzustellen, dass die für den Betriebsrat relevanten Informationen bei einer Stelle zusammenlaufen (dies kann dann durchaus die Personalabteilung sein). Diese Stelle sollte in der Lage sein, die Informationspflichten des Arbeitgebers zu erfüllen und für den Betriebsrat als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Mit der Informationsbeschaffung oder im Anschluss daran sollte das Rechtsverhältnis der Fremdvergabe geklärt werden: Handelt es sich um einen Werk- bzw. Dienstvertrag, um Leiharbeit oder sogar um illegale Arbeitnehmerüberlassung?

#### Wer mehr wissen möchte

**IG Metall (2012):** Viel Arbeit am Rand. Werkverträge und Outsourcing: Arbeitshilfe für Betriebsräte (inkl. Checkliste – Betriebsrecherche Werkvertrag / Fremdfirmeneinsatz). [www.zukunft-werk-vertrag.de/wp-content/uploads/2013/11/120628\\_IGM\\_NRW\\_Werkvertraege\\_AH-fuerBR\\_KORR\\_ANSICHT.pdf](http://www.zukunft-werk-vertrag.de/wp-content/uploads/2013/11/120628_IGM_NRW_Werkvertraege_AH-fuerBR_KORR_ANSICHT.pdf)

**Stracke, Stefan et al. (2017):** Strategische Personalplanung mit Weitblick. Ein Ratgeber für Betriebsräte. [www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/strategische-personalplanung-betriebsraete.html](http://www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/strategische-personalplanung-betriebsraete.html)

#### 4.5 Interne Öffentlichkeit erreichen und Beschäftigte befragen

Will der Betriebsrat seine Forderungen durchsetzen, sind gute Argumente, aber auch politischer Druck gefragt. Ohne breite Diskussion im Betrieb und ohne Unterstützung der Belegschaft ist jede noch so gute Strategie des Betriebsrats nur die Hälfte wert. Deshalb ist bei jedem Schritt zu überlegen, wie der Betriebsrat die Stammbeslegschaft und die Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf dem Betriebsgelände in die Diskussionen einbeziehen kann. Wichtig ist, dass bei den Beschäftigten ein Problembewusstsein da ist und eine direkte Betroffenheit hergestellt wird. Dies lässt sich z. B. erreichen, indem mögliche Rechtsverstöße und Missstände bei Fremdfirmen aufgedeckt und als Risiken für das eigene Unternehmen angesprochen werden.

Das Unterrichtsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 2 BetrVG schließt nicht aus, dass der Betriebsrat selbst Mitarbeiterbefragungen in der Stammbeslegschaft durchführt, um Informationen zu beschaffen, die der Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben dienen (§ 80 Abs. 1 BetrVG). Die Befragung darf allerdings nicht zu Störungen des Betriebsfriedens oder des Betriebsablaufs führen.

Details über die Arbeitsbedingungen der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten erhält man in der Regel nur dann, wenn man mit den Beschäftigten der externen Firmen in Kontakt kommt oder wenn die Fremdfirmen einen Betriebsrat haben, mit dem man sich in Verbindung setzen kann. Vor allem bei Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Beschäftigten eine wichtige Informationsquelle. In jedem Fall sollte die zuständige Gewerkschaft in den Prozess einbezogen werden. Sie kann wichtige Unterstützung leisten, z. B. mit einer Sprechstunde für Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte außerhalb der Arbeitszeit.

Um sich einen guten Überblick zu verschaffen, ist es vorteilhaft, betriebliche Expertinnen und Experten wie etwa Fachkräfte für Arbeitssicherheit einzubeziehen. Diese können die Situation und den möglichen Handlungsbedarf in der Regel gut einschätzen. Betriebsräte können hierbei ihr Recht nutzen, bei der Suche nach Problemlösungen sachkundige Beschäftigte zurate zu ziehen (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

Hat der Betriebsrat genügend Informationen eingeholt und dabei problematische Verhältnisse aufgedeckt, sind weitere Schritte zu diskutieren. Es bietet sich an, im Rahmen einer Betriebsversammlung betriebliche Öffentlichkeit zu schaffen. Dort können beispielsweise Probleme und Missstände in den Fremdfirmen in Anwesenheit aller Mitverantwortlichen des Auftraggebers offengelegt werden. Gleichzeitig können Forderungen und mögliche Alternativvorschläge aus Sicht des Betriebsrats vorgebracht werden. Wichtig ist, dass die Belegschaft erkennt, dass die Forderungen des Betriebsrats in ihrem Sinne sind und die Ziele sich nur gemeinsam erreichen lassen. Denn nur mit Unterstützung der Stammebelegschaft lässt sich Handlungsdruck gegenüber dem Arbeitgeber erzeugen.

Mit Hilfe von Informationskampagnen kann die Stammebelegschaft stärker für das Thema Werk- und Dienstverträge sensibilisiert und über neueste Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten werden. Hierfür eignen sich Flugblätter mit Forderungen und zentralen Botschaften des Betriebsrats oder Infobriefe und Aushänge am Schwarzen Brett.

**Wer mehr wissen möchte**

**Fokus Industrienahe Dienstleistungen / Werkverträge:**  
Interviewleitfaden für Infogespräche mit Beschäftigten in Werkverträgen. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/interviewleitfaden.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/interviewleitfaden.pdf)

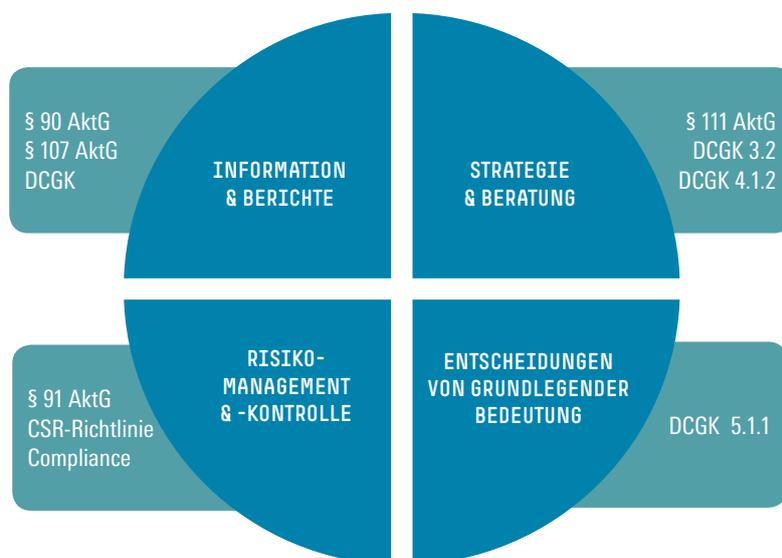
**4.6 Über den Aufsichtsrat Informationen einholen und Fremdvergaben beraten**

Weitere Informationen über Outsourcing und Fremdvergaben können über die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat (sofern vorhanden) eingefordert werden. Anknüpfungspunkte bieten u.a. § 90 Aktiengesetz (AktG), wonach der Vorstand gegenüber dem Aufsichtsrat über die beabsichtigte Geschäftspolitik und andere grundsätzliche Fragen der Unternehmensplanung (insbesondere Finanz-, Investitions- und Personalplanung) zu berichten hat (Siehe **Abbildung 2**). In § 90 Abs.3 AktG wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Aufsichtsrat jederzeit vom Vorstand einen Bericht über rechtliche und geschäftliche Beziehungen zu verbundenen Unternehmen und über geschäftliche Vorgänge bei diesen Unternehmen, die auf die Lage der Gesellschaft von erheblichem Einfluss sein können, verlangen kann. Auch hier ist wichtig, dass Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter das Thema Werk- und Dienstverträge im Aufsichtsrat auf die Agenda setzen und konkrete Fragen zur Beziehung zu Werk- und Dienstvertragsunternehmen stellen.

Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) hat der Vorstand u.a. die strategische Ausrichtung des Unternehmens mit dem Aufsichtsrat abzustimmen, zu diskutieren und umzusetzen (u.a. DCGK 3.2 und 4.1.2). Hierzu gehören beispielsweise Entscheidungen zur Frage: Eigen- oder Fremdfertigung (Outsourcing) von Leistungen?

Abbildung 2

Informations- und Einflussmöglichkeiten des Aufsichtsrats bei Werk- und Dienstverträgen (Auswahl)



Quelle: Giertz, Jan-Paul; Stracke, Stefan (2017): Werk- und Dienstverträge – Ein zentrales Thema für den Aufsichtsrat? (Präsentation im Rahmen der HBS-Konferenz für Aufsichtsräte am 30. Juni 2017 in Berlin)

Zusätzliche Anknüpfungspunkte ergeben sich über die Aufsichtsratsthemen Risikomanagement und Compliance. Der Aufsichtsrat hat eine Beratungsfunktion. Er kann gezielt Einfluss nehmen, um mögliche Folgen und Risiken der praktizierten Werk- und Dienstvertragsvergabe zu erörtern.

Mitunter spielt das Thema Werk- und Dienstverträge auch in Hinblick auf die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) eine Rolle. Nach dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) von April 2017 müssen am Kapitalmarkt tätige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten in ihren Lageberichten verstärkt Angaben u. a. über Arbeitnehmer-, Sozial- und Umweltbelange machen.

## 5 WIE KANN DER BETRIEBSRAT AKTIV WERDEN? - 7 HANDLUNGSFELDER IM ÜBERBLICK

Gestalten oder verhindern? Diese Frage stellt sich grundsätzlich, wenn sich Betriebsräte mit dem Thema Fremdfirmenbeschäftigung auseinandersetzen. Werk- und Dienstverträge können nicht grundsätzlich verhindert werden, zumal es für Betriebsräte in solchen Fällen kein formales Zustimmungsverweigerungsrecht gibt. Betriebsräte des auftraggebenden Unternehmens haben aber durchaus Möglichkeiten, um sowohl auf den Umfang des Einsatzes von Werk- und Dienstverträgen einzuwirken als auch die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten zu beeinflussen.

Gerade die Onsite-Nutzung von Werk- und Dienstverträgen verlangt von Interessenvertretungen Strategien, die sich auch auf die Fremdfirmen und deren Beschäftigte beziehen – und damit über die „Grenzen“ des eigenen Unternehmens hinausgehen.

Im Folgenden werden 7 Handlungsfelder für den Betriebsrat vorgestellt (Siehe **Abbildung 3**). Dabei gibt es keine festgelegte Reihenfolge, wie die Ansätze und Instrumente zum Einsatz kommen sollten. Je nach betrieblicher Situation sind unterschiedliche Vorgehensweisen zu wählen, verschiedene Instrumente können kombiniert werden. Für den Fall, dass eine Vergabe von Gewerke- und Dienstverträgen erst ansteht, ist eine andere Herangehensweise erforderlich, als wenn Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte schon seit längerem zum Einsatz kommen.

### 5.1 Handlungsfeld 1: Werk- und Dienstverträge beurteilen und auf Rechtssicherheit prüfen

Neben der generellen Erfassung ist die Beurteilung der fremdvergebenen Gewerke- und Dienstverträge ein zentrales Handlungsfeld. Nach § 80 BetrVG hat der Betriebsrat das Recht, Einblick in die Werk- und

### 7 Handlungsfelder des Betriebsrats bei Werk- und Dienstverträgen

1. Werk- und Dienstverträge beurteilen und auf Rechtssicherheit prüfen
2. Auf die Gründung gemeinsamer Ausschüsse und Arbeitsgruppen hinwirken
3. Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen durchführen
4. Verbindliche Regelungen in Form von freiwilligen Betriebsvereinbarungen festlegen
5. Arbeitsschutz-Schwachstellen der Werk- und Dienstvertragsunternehmen systematisch durchleuchten
6. Die Einhaltung von Sozial- und Verhaltensstandards durch die Werk- und Dienstvertragsunternehmen überwachen und Verstöße sanktionieren
7. Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte bei der gewerkschaftlichen Organisation, der Betriebsratsgründung und der Netzwerkbildung unterstützen

Quelle: Eigene Darstellung © I.M.U. 2018

**I.M.U.**

Dienstvertragstexte zu nehmen und diese eigenständig zu prüfen (siehe **Kap. 3**). Je nach Branche und Betriebsgröße kann die Anzahl der Werk- und Dienstverträge so groß sein, dass es sich anbietet, die Werk- und Dienstverträge zunächst zu klassifizieren. Hilfreich kann dabei ein „Ampelsystem“ sein:

- „Grün“ steht für sinnvoller Werk- und Dienstvertrag. Hierbei handelt es sich um eine (vorübergehende) Fremdvergabe von Aufgaben, bei denen es wirtschaftlich nicht zu vertreten ist, entsprechendes Know-how und Betriebsmittel im Betrieb vorzuhalten.<sup>4</sup>
- „Gelb“ bedeutet, dass es sich zwar um einen ordnungsgemäßen Vorgang handelt, der aber aus

<sup>4</sup> Hier ist zu beachten, dass es sich bei der Überprüfung um eine aktuelle Einschätzung nach Lage der Dinge handelt. Werk- und Dienstverträge können sich in der praktischen Umsetzung jedoch verändern und „weiterentwickeln“. Dabei kann sich durchaus eine rechtlich problematische Praxis ergeben. Daher sollten Werk- und Dienstverträge kontinuierlich überprüft werden.

Betriebsratsicht nicht sinnvoll ist. Ein Kritikpunkt kann sein, dass dem Unternehmen durch die Fremdvergabe Know-how verloren gehen kann und neue Abhängigkeiten entstehen können.

- „Rot“ steht für einen aus Sicht des Betriebsrats illegalen Scheinwerkvertrag. Es wurde zwar ein Werk- bzw. Dienstvertrag mit einer externen Firma geschlossen, in der Praxis findet jedoch Arbeitnehmerüberlassung statt, d. h. faktisch liegt ein Leiharbeitsverhältnis vor.

*(Fokus Industrienahe Dienstleistungen/Werkverträge: Checkliste Klassifizierung Werkverträge; eigene Ergänzung)*

Von einem Scheinwerkvertrag bzw. unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung spricht man, wenn Beschäftigte der Werk- und Dienstvertragsunternehmen vollständig in den Betrieb des Auftraggebers eingegliedert sind<sup>5</sup> bzw. eine große Nähe zu den Tätigkeiten

der Stammebelegschaft aufweisen. Dies ist z.B. der Fall, wenn sie ihre Arbeit allein nach den Weisungen des Auftraggebers ausführen und exakt wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bestellers eingesetzt werden. Beschäftigte des Werk- und Dienstvertragsunternehmers dürfen aber nur bis zu einem gewissen Grad in die Arbeitsabläufe des Auftraggebers eingebunden sein. Sie unterliegen auch nicht dem Weisungsrecht des Bestellers.

Mithilfe einer Checkliste (Kriterienliste) sollte im Einzelfall geprüft werden, ob

- das Gewerk oder der Dienstauftrag überhaupt vergabefähig ist (möglichst vor der Vergabe) und
- eine betriebliche Eingliederung der Tätigkeit/der Beschäftigten und damit eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt (bei bestehenden Werk- und Dienstverträgen).

Wenn dafür eine Regelung existiert, erfolgt die Prüfung durch eine Arbeitsgruppe unter Einbeziehung des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann die Prüfung aber auch eigenständig durchführen.

Ein Anhaltspunkt für die Unterscheidung zwischen Werk- bzw. Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung kann der Inhalt des schriftlichen Vertrages bzw. die Formulierung des Auftrages sein. Entscheidend ist jedoch die praktische Durchführung.

Ist der Betriebsrat der Meinung, dass eine illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, sollte er vom Arbeitgeber verlangen, die rechtswidrige Fremdvergabe zu beenden. Erfahrungsgemäß versucht der Arbeitgeber des auftraggebenden Unternehmens bei Onsite-Werkverträgen zunächst, durch organisatorische Maßnahmen die räumliche Abgrenzung zwischen Stamm- und Fremdbeschäftigten „sichtbarer“ zu machen. Solche Maßnahmen lässt der Gesetzgeber zu.

In diesem Zusammenhang können die Mitbestimmungsrechte bei einer „Einstellung“ nach § 99 Abs. 1 BetrVG eine Rolle spielen. Werden die Beschäftigten des Werk- und Dienstvertragsunternehmens wie eigene Beschäftigte oder wie Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter eingesetzt und in die betriebliche Organisation des Einsatzbetriebes eingegliedert (um mit den dortigen Beschäftigten arbeitsteilig zusammenzuarbeiten), liegt rein formal eine „Einstellung“ vor. Der Arbeitgeber braucht dafür die Zustimmung des Betriebsrats, der wiederum die Zustimmungsverweigerungsgründe des § 99 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 BetrVG prüfen kann. Nach § 101 BetrVG kann der Betriebsrat die Aufnahme bzw. Fortführung einer solchen Beschäftigung ohne vorherigen Antrag unterbinden.

Bei unklaren Fällen oder bei Konflikten zwischen den Betriebsparteien über die Bewertung eines Werk- und Dienstvertrages ist zunächst eine Rechtsberatung durch die Gewerkschaft oder einen Arbeitsrechtsexperten zu empfehlen. Der Gang vor das Arbeitsgericht sollte als letzter Schritt in Betracht gezogen werden.

<sup>5</sup> bei Einzelpersonen: Scheinselbstständigkeit des Auftragnehmers



### Checkliste

#### Liegt ein Scheinwerkvertrag oder eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung vor?

Wird eine der folgenden Fragen positiv beantwortet, ist dies ein Hinweis, dass es sich bei einer Fremdvergabe um einen Scheinwerkvertrag bzw. eine unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung handeln kann (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Gibt das Einsatzunternehmen Anweisungen, wie die Tätigkeiten ausgeführt werden sollen?
- Nimmt das auftraggebende Unternehmen Einfluss auf Anzahl, Arbeitszeit oder Qualifikation der Fremdbeschäftigten?
- Arbeiten die Stammbeschäftigten und die Beschäftigten des Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmens vermischt zusammen oder übernehmen die Fremdbeschäftigten Tätigkeiten der Stammebelegschaft?
- Setzt das Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen kein eigenes Leitungspersonal beim Auftraggeber ein?
- Werden die Arbeiten des Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmens nach Stunden abgerechnet?
- Werden Stundenzettel vom Einsatzunternehmen abgezeichnet?
- Werden Materialien, Maschinen oder Werkzeuge vom Einsatzbetrieb unentgeltlich gestellt?
- Kommuniziert der Besteller zur Kontrolle der Qualität der Arbeitsleistung nicht ausschließlich mit dem Leitungspersonal des Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmens, sondern auch mit deren Beschäftigten?
- Haftet das Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen nicht in vollem Umfang für das Arbeitsergebnis?

Je mehr Fragen mit Ja beantwortet werden, desto kritischer ist der Sachverhalt in Hinblick auf eine mögliche illegale Arbeitnehmerüberlassung zu beurteilen.

*(Fokus Industrienahe Dienstleistungen/Werkverträge: Checkliste Klassifizierung Werkverträge; eigene Ergänzung)*



### Praxisbeispiel

#### **BMW: Prüfung von Werk- und Dienstverträgen auf gesetzliche Konformität mithilfe einer „AÜG-Checkliste“**

Im Jahr 2015 wurde bei BMW eine Richtlinie erlassen, um vor einer Vergabe in einen Werkvertrag zu prüfen, ob ein solches Gewerk überhaupt vereinbar ist mit den gesetzlichen Anforderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Hilfsmittel dabei ist eine „AÜG-Checkliste (Abgrenzung zur verdeckten Arbeitnehmerüberlassung)“. Danach hat der Initiator einer entsprechenden Fachabteilung, die eine Vergabe in Betracht zieht, mit der Beantwortung von Fragen zu prüfen, ob das Gewerk vergabefähig ist. Die entsprechende Prüfung erfolgt zentral.

Der Betriebsrat erhält auf Anforderung Einsicht in Checklisten zu bereits vergebenen Werkverträgen. So ist auch für den Betriebsrat ersichtlich, welche Person bzw. welcher Fachbereich jeweils für die Vergabe von Werkverträgen verantwortlich ist. Außerdem kann der Betriebsrat selbst eingehend prüfen, ob ein Verstoß gegen das AÜG vorliegt.

### Wer mehr wissen möchte

**Fokus Industrienaher Dienstleistungen / Werkverträge:** Checkliste Klassifizierung Werkverträge. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/klassifizierung.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/klassifizierung.pdf)

**Giertz, Jan-Paul / Ullenboom, Detlef (2018):** Rechtssicheres Partnerfirmenmanagement in der Stahlindustrie. Fachausschuss der Arbeitsgemeinschaft Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl. [www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_praxis\\_2018\\_14.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2018_14.pdf)

**IG BAU (o. J.):** Gute Arbeit in Europa – WIR schauen hin! Eine Handlungshilfe für Betriebsräte: Leiharbeit, Werkverträge, Scheinselbstständigkeit. [www.igbau.de/Binaries/Binary10997/WIR\\_schauen\\_hin\\_Flyer\\_Handlungshilfe\\_BR.pdf](http://www.igbau.de/Binaries/Binary10997/WIR_schauen_hin_Flyer_Handlungshilfe_BR.pdf)

**IG BCE (2013):** Werk- und Dienstverträge: Ratgeber für die Praxis, Information für Betriebsräte. Anhang: Checkliste: Werkvertrag und Arbeitnehmer(innen)überlassung. [www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/4184/52680](http://www.igbce.de/vanity/renderDownload-Link/4184/52680)



### Praxisbeispiel

#### **Amprion: „Compliance-Prozess“ und Ampelsystem zur Bewertung der Vergabefähigkeit**

Zur Beurteilung der Rechtmäßigkeit vor Vergabe von Werk- und Dienstleistungsverträgen kommt beim Übertragungsnetzbetreiber Amprion eine „AÜ-Checkliste“ zum Einsatz. Diese soll helfen, den rechtlich „falschen“ Einsatz von Fremdpersonal im Vorhinein zu vermeiden.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich auf eine Verfahrensweise (einen „Compliance-Prozess“) verständigt, wonach der Fachbereich, der eine Leistung fremdbeziehen will, anhand einer vorgegebenen Kriterienliste zu prüfen und zu beurteilen hat, ob es sich bei der geplanten Leistung um Arbeitnehmerüberlassung oder einen Werk- oder Dienstleistungsvertrag handelt. Beurteilungskriterien sind u. a. Weisungsbefugnis, räumlicher Einsatz, Qualitätsprüfung etc. Grundgedanke ist, dass die erste Prüfung direkt in der Fachabteilung vorgenommen werden soll.

Zusätzlich prüft ein interner Arbeitskreis, dessen Mitglieder aus Experten der speziellen Abteilungen (Recht, Arbeitsrecht und Compliance) sowie aus der für die Fremdvergabe verantwortlichen Abteilung (Einkauf) besteht, für jeden Fall die Vergabefähigkeit bzw. die Abgrenzung zwischen einem Arbeitnehmerüberlassungs- sowie einem Werk- und Dienstleistungsverhältnis. Der Arbeitskreis trifft sich alle 14 Tage und erteilt nach der Prüfung die Freigabe für eine Fremdvergabe über Werk- oder Dienstverträge.

Bei komplizierten Fällen kommt ein EDV-Tool eines externen Anbieters zum Einsatz, das eine Reihe von Prüffragen zur Vergabefähigkeit enthält. Als Resultat erhält man eine Beurteilung, der ein „Ampelsystem“ zugrunde liegt:

- „Grün“ bedeutet, dass es sich nach Lage der Dinge nicht um Scheinselbstständigkeit bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt und die Arbeiten als Werk- bzw. Dienstleistungsvertrag vergeben werden können. Der formulierte Bedarf wird an die Einkaufsabteilung weitergereicht, die alle weiteren Schritte einleitet.
- Fällt das Ergebnis der Prüfung „Gelb“ aus, bestehen noch einzelne Unklarheiten und die Auftragsbeschreibung bedarf einer Korrektur. Es ist z. B. zu überlegen, ob die zu vergebende Leistung anders zugeschnitten werden kann.
- „Rot“ heißt hingegen, dass die Arbeiten in der geplanten Form nicht als Werk- bzw. Dienstleistungsvertrag vergabefähig sind. Die Umstände des Fremdpersonaleinsatzes müssen verändert werden oder es ist eine reguläre Arbeitnehmerüberlassung (Hinzuziehung von Leiharbeit) zu vereinbaren.

Grundsätzlich hat der Betriebsrat die Möglichkeit, Einblick in die vorliegenden Vergabeverträge zur Arbeitnehmerüberlassung und die geltenden Werk- und Dienstleistungsverträge zu nehmen; er kann auch die Beurteilung der Verträge nach dem „Ampelsystem“ einsehen. Der Betriebsrat sieht eine seiner Hauptaufgaben darin, nach dem Bewertungsprozess im Einzelfall zu intervenieren.

## 5.2 Handlungsfeld 2: Auf die Gründung gemeinsamer Ausschüsse und Arbeitsgruppen hinwirken

Ein genereller Ansatzpunkt für Betriebsräte ist es, auf die Einrichtung gemeinsamer, möglichst paritätisch besetzter Ausschüsse für die Fremdvergabe hinzuwirken. Wesentliche Aufgabe der Ausschüsse sollte es sein, über Einsätze von Fremdfirmen und deren Bedingungen zu beraten. Dazu gehört etwa die Definition von Kriterien zur Auswahl der Werk- und Dienstvertragsunternehmen und die Prüfung der Vergabefähigkeit von Gewerken und Dienstaufträgen. Nach Auftragsvergabe sollten solche Ausschüsse die Einhaltung der Vergabebedingungen durch die Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen überprüfen (siehe hierzu auch **Handlungsfeld 6**).

Wichtig ist, dass neben Unternehmensführung, Personalleitung und Betriebsrat auch Vertreterinnen und Vertreter aus Bereichen, die sich mit Werk- und Dienstverträgen befassen, in die Ausschussarbeit eingebunden werden, z. B. Einkauf, Finanzen/Controlling, Compliance-Bereich, Rechtsabteilung oder weitere Fachbereiche.

und qualitativ gleichwertig erstellt wird? Betriebsräte sollten vor allem einen genauen Blick auf die vom Management kurz- bis mittelfristig gesehen Kostenvorteile werfen und in Kontrast setzen zu langfristigen Kosten und Risiken.

Bei der Entscheidung des Auftraggebers für einen Werk- bzw. Dienstvertrag wird oft nicht einkalkuliert, dass sich hieraus zwangsläufig erhöhte Managementkosten ergeben. Ob sich eine Fremdvergabe rechnet, wird nicht selten von den Wahrnehmungen und subjektiven Bewertungen der Verantwortlichen und den Machtverhältnissen im Betrieb bestimmt.

Es stellt sich z. B. die Frage, in welcher Höhe Gemeinkosten des Einsatzunternehmens für Werk- und Dienstverträge veranschlagt werden. Welche Kosten entstehen, wenn die Anlagen des Einsatzbetriebes aufgrund einer Fremdvergabe nicht voll ausgelastet werden? Gleichzeitig sollte geklärt werden, inwieweit Infrastruktur- und Arbeitsschutzkosten berücksichtigt werden, die bei einer Fremdvergabe bestehen bleiben (z. B. durch einen erhöhten Aufwand für Sicherheitsunterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen oder vom Auftraggeber gestellte persönliche Schutzausrüstung), aber möglicherweise nicht umgelegt werden.

Darüber hinaus sollte bei Outsourcingmaßnahmen beachtet werden, dass eine Einsparung durch den Einsatz von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten meist auf mehrere Jahre gerechnet wird, während die Kosten eines möglichen Sozialplans im Falle eines Personalabbaus sofort anfallen.

Auch bei den Transaktionskosten sollten Betriebsräte genau hinschauen, denn diese können vom auftraggebenden Unternehmen unterschätzt werden. Transaktionskosten sind die Kosten für die Anbahnung der Geschäftsbeziehung, die Koordinierung mit den Fremdfirmen und die Kontrolle der geleisteten Tätigkeit. Der erhöhte Koordinierungs- und Kontrollaufwand steht vielfach in keinem Verhältnis zur erwarteten Kostenreduzierung. In vielen Fällen stützen sich die Argumente der Einkäufer oder der beauftragenden Bereichsverantwortlichen auf einen Vergleich der internen Entgeltstruktur mit den vertraglich vereinbarten Kosten, die für ein extern zugekauftes Werk bzw. einen Dienstauftrag entstehen.



### Praxisbeispiel

#### ArcelorMittal Bremen: Arbeitsgruppe Partnerfirmen

Bei ArcelorMittal in Bremen überwacht eine „Arbeitsgruppe Partnerfirmen“, inwieweit die Werk- und Dienstvertragsunternehmen festgelegte Verhaltensregeln und Arbeitssicherheits- und Mindestsozialstandards einhalten. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite und des Betriebsrats; turnusmäßig wird vierteljährlich getagt. Fremdfirmen, die trotz Abmahnung weiter gegen die Verhaltensregeln verstoßen, können ihren Auftrag verlieren. Meldungen zu Verstößen gegen die Verpflichtungen nimmt die Arbeitsgruppe (unter Wahrung des Datenschutzes gegenüber dem Meldenden) entgegen. Diese nimmt dann Kontakt zum Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen auf, um den Sachverhalt aufzuklären.

## 5.3 Handlungsfeld 3: Wirtschaftlichkeits- und Risikoanalysen durchführen

Vor der Vergabe von Werk- und Dienstverträgen steht häufig die unternehmerische Frage: „make or buy?“ Diese Entscheidung gehört zum Alltag einer arbeitsteilig organisierten Wirtschaft, sie ist aber gerade von Betriebsratsseite kritisch zu prüfen.

Entscheidet sich das Management für eine Fremdvergabe, sollte es mit Fragen nach den Kosten konfrontiert werden. Der Betriebsrat sollte Daten für vergleichende Berechnungen anfordern und hinterfragen: Wie teuer ist die Leistung, wenn sie von externen Firmen erbracht wird? Wie viel kostet die Leistung, wenn sie vom Stammunternehmen technisch



**Risiken und Nebenwirkungen, die bei einer Entscheidung für Werk- und Dienstverträge durch den Auftraggeber unberücksichtigt bleiben können (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):**

### a) Kostenrisiken

- Gemeinkosten, die in der Regel nicht auf Werk- und Dienstverträge umgeschlagen werden, z. B. Infrastruktur- und Arbeitsschutzkosten, die auch bei einer Fremdvergabe weiter bestehen bleiben

- Transaktionskosten bei Anbahnung der Geschäftsbeziehung, Koordinierung, Anpassung und Kontrolle (inkl. Kosten bei fehlender Abstimmung zwischen Stamm- und Fremdbeschäftigten)
- Kosten für die Unterstützungs- und Einarbeitungsarbeit seitens der Stammbesellschaft sowie für Nacharbeiten
- Remanenzkosten, d. h. nur mit deutlicher zeitlicher Verzögerung sinkende Gemeinkosten
- Kosten der rechtssicheren Vertragsgestaltung
- Strafen bei Steuerhinterziehung, Sozialversicherungsbetrug oder Auftraggeberhaftung nach dem Mindestlohngesetz
- Bei Personalabbau infolge Outsourcing: Kosten eines Sozialplans, der eventuell notwendig wird

#### b) Prozessrisiken

- Verlust der Kontrolle über den gesamten Prozess der Wertschöpfung mit entsprechenden Folgekosten (Arbeitsfehler, Unfälle, Qualitätsmängel im Produkt etc.)
- Wachsende Abhängigkeit von spezialisierten Dienstleistern in strategisch wichtigen Bereichen

#### c) „Arbeitsrisiken“

- Kosten aufgrund fehlender Einfacharbeitsplätze für leistungsgewandelte oder ältere Beschäftigte, weil diese Arbeitsplätze möglicherweise fremdvergeben wurden und nicht mehr zur Verfügung stehen
- Mittel- und langfristige Kostensteigerungen bei der Rekrutierung durch geringe Ausbildungsbereitschaft bei Werk- und Dienstvertragsunternehmen
- Kosten infolge eines fehlenden Vorschlagswesens und Innovationsmanagements bei der Werk- und Dienstvertragsunternehmen (Schwächung des Standorts)
- Kosten durch Konflikte mit (und auch zwischen) Gewerkschaften bei ungeklärten Zuständigkeiten

(Giertz 2015; eigene Ergänzung)

Es bietet sich an, für jedes zu vergebende oder vergebene Gewerk bzw. jeden Dienstauftrag zu prüfen, ob die Fremdvergabe überhaupt wirtschaftlich ist. D.h. aus Betriebsratsicht sollte – wenn möglich – jeder Werk- bzw. Dienstvertrag einzeln beurteilt und beispielsweise mit einer entsprechenden Eigenleistung verglichen werden. Oft sind zwar die unmittelbaren Kosten einer Fremdvergabe geringer als bei einer Eigenleistung. Wenn aber die ökonomischen Risiken mit bedacht werden, kann eine Eigenleistung wirtschaftlicher sein. Der Betriebsrat muss aber auch beurteilen, ob für die Eigenleistung Investitionen notwendig wä-

ren, die die Möglichkeiten des eigenen Unternehmens gegenüber Spezialfirmen ggf. übersteigen.



#### Wirtschaftlichkeitsanalyse – Auszug aus einer Betriebsvereinbarung

„Wenn nach der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung feststeht, dass das interne Leistungsangebot ungünstiger als ein externes ist, wird für den betroffenen Bereich ein Anpassungsprozess mit dem Ziel eingeleitet, möglichst innerhalb von einem Jahr zu einem wettbewerbsfähigen Leistungsstandard zu gelangen. Der Zeitraum wird mit dem Betriebsrat abgestimmt.

Die betroffene Abteilung wird ein Anpassungskonzept vorlegen und in einem angemessenen Zeitraum [...] einen Zwischenbericht erstellen, in dem über das erreichte Ergebnis berichtet wird und die weiteren Perspektiven eingeschätzt werden. Steht bei Vorlage des Zwischenberichtes fest, dass das angestrebte Ziel (Wettbewerbsfähigkeit) nicht erreicht werden kann, kommen zusätzliche Anpassungs- bzw. Fremdvergabemaßnahmen in Betracht.“

→ | **Energiedienstleister, 080230/47/1997**

#### Wer mehr wissen möchte

**Giertz, Jan-Paul (2015):** Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen. [www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_report\\_2015\\_18.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_18.pdf)

**Hans-Böckler-Stiftung / bsb (2013):** Leitfaden für Betriebsräte im oWAN-Einsatzbetrieb. <http://docplayer.org/28499950-Leitfaden-fuer-betriebsraete-im-owan-einsatzbetrieb.html>

#### 5.4 Handlungsfeld 4: Verbindliche Regelungen in Form von freiwilligen Betriebsvereinbarungen festlegen

Ein wichtiger Ansatz zur Mitgestaltung besteht für Betriebsräte in der Verhandlung von Betriebsvereinbarungen oder Haustarifverträgen, in denen verbindliche Regularien zu Verhaltens- und Sozialstandards für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen und/oder Rahmenbedingungen und betriebliches Vorgehen für den Einsatz von Werk- und Dienstvertragsfirmen geregelt sind. Betriebsvereinbarungen haben den klaren Vorteil, dauerhaft Regeln festzulegen und immer neue Auseinandersetzungen zum gleichen Thema zu vermeiden.

Die konkreten Regelungsbestandteile einer Betriebsvereinbarung hängen im Einzelfall von Umfang und Inhalt der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigung ab. Grundsätzlich sollten die folgenden Punkte in die Vereinbarung aufgenommen werden:

- Werk- und Dienstverträge werden nur für Gewerke und Dienstleistungen vergeben, die aus Sicht aller Beteiligten sinnvoll sind.
- Stammarbeitsplätze bleiben erhalten und werden gesichert.

- Werk- und Dienstverträge werden nicht zum Lohndumping missbraucht.
- Angemessene Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz werden für alle auf dem Betriebsgelände Beschäftigten gewährleistet.

Im Einzelnen sollten Regularien zu den folgenden Aspekten vereinbart werden:<sup>6</sup>

#### Geltungsbereich

Räumlicher, persönlicher und sachlicher Geltungsbereich sind festzulegen. In die Vereinbarung sind alle im Betrieb Beschäftigten einzubeziehen, die auf Basis von Dienst- und Werkverträgen eingesetzt werden.

#### Vorrang von innerbetrieblichen Maßnahmen und Beschäftigungssicherung

Es sollte ein Passus aufgenommen werden, wonach Fremdleistungen, die innerhalb des Betriebes bzw. auf dem Betriebsgelände erbracht werden, nur dann zulässig sind, wenn eine Erbringung der Arbeitsleistung durch eigene Beschäftigte ausscheidet. Der Abbau von Stammarbeitsplätzen und der Ersatz durch Fremdfirmenbeschäftigte sollte grundsätzlich vermieden werden (Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen). Innerbetriebliche Maßnahmen sollten Vorrang vor einer Fremdvergabe haben. Daher sind vorrangig durchzuführende Maßnahmen nach Möglichkeit genauer zu benennen (z. B. Verlängerung/Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen, Übernahme von Auszubildenden, Übernahme von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, Aufstockung von Teilzeitarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen).

Ein wesentlicher Regelungsbestandteil sollte eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung der Stammelegschaft sein.

#### Personalplanung, Fremdleistungsplanung und Quotenregelung

Wenn nicht vorhanden, sollte vereinbart werden, eine Personalplanung einzuführen. Im Rahmen der Personalplanung sollte die Fremdleistungsplanung eine besondere Rolle spielen. Dabei sind der Umfang und die Bereiche für den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zu spezifizieren. Auf Grundlage einer Bestands- und Bedarfsanalyse sollten einerseits Aufgaben und Bereiche festgelegt werden, für die der Einsatz von Fremdbeschäftigten unproblematisch ist. Auch die Einsatzdauer ist nach Möglichkeit zu beschränken. Soweit sinnvoll, sind Kernbereiche zu bestimmen, in denen der Einsatz von Fremdfirmen ausgeschlossen wird.



#### Praxisbeispiel

##### Procter & Gamble, Euskirchen: Beratung mit dem Betriebsrat über die Planung des Einsatzes von Werk- und Dienstverträgen

In einer freiwilligen Betriebsvereinbarung über die Vergabe von Werkaufträgen ist geregelt, dass die Werksleitung jährlich spätestens bis zur 8. Kalenderwoche eine schriftliche Planung über den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen zu erstellen hat, die mit der Interessenvertretung zu beraten ist (gemäß § 92 BetrVG). Ab einer Einsatzdauer von mehr als drei Wochen haben Werksleitung und Betriebsrat gemeinsam zu beurteilen, ob der Einsatz von Werkverträgen auf Dauer erfolgen soll. Damit auch der Betriebsrat geplante Werkverträge vorab eingehend prüfen kann, sind ihm diese frühzeitig in deutscher Fassung zur Verfügung zu stellen.



#### Praxisbeispiel

##### Airbus Operations GmbH: Zukunftstarifvertrag und Gesamtbetriebsvereinbarung „Fremdvergabe“ legen zentrale Spielregeln fest

Durch den bei der Airbus Operations GmbH geltenden Zukunftstarifvertrag und die dazugehörige Gesamtbetriebsvereinbarung „Fremdvergabe“ ist geregelt, dass bei zurückgehender Auslastung zunächst der Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern sowie von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten reduziert wird. Für die Stammelegschaft gilt eine Beschäftigungssicherung bis zum Jahr 2020.

Eine besondere Regelung sieht vor, dass Beschäftigte in betroffenen Bereichen vor einer geplanten Fremdvergabe im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens die Möglichkeit einer Stellungnahme haben. Alternative Optionen und Ideen der Beschäftigten zur Leistungserstellung werden geprüft. Auch wenn Fremdvergaben das Ergebnis strategischer Planungen sein können, soll das Prinzip gelten „Zuerst die Zukunft sichern, bevor die Arbeit fremdvergeben wird“.

Es kann von Vorteil sein, für die Planung Vorgaben zur Quotierung zu machen bzw. einen Grenzwert für den Anteil der Fremdfirmenbeschäftigten an der Gesamtleigschaft zu bestimmen. Die Einsatzquote sollte so niedrig wie möglich gewählt werden. Es können auch exakte Zahlen vereinbart werden, um den Umfang der Nutzung von Werk- und Dienstverträgen zu begrenzen.



#### Quotenregelung – Auszug aus einer Betriebsvereinbarung

„Der Personaleinsatz an den [...] Standorten [der Firma] aufgrund von Werkverträgen, der

- mit einem täglichen Einsatz derselben Arbeitskräfte für die Dauer von mehr als drei Monaten verbunden ist und
- Aufgaben aus dem Dienstleistungstarifvertrag sowie Ingenieur- und IT-Dienstleistungen betrifft

<sup>6</sup> Hier handelt es sich nicht um eine Mustervereinbarung.

darf am jeweiligen Standort nicht um mehr als 10% (Anzahl der Arbeitskräfte) erhöht werden.“

→ **Metallerzeugung u. -bearbeitung, 010900/273/2013**

### **Auswahlverfahren der Fremdfirmen und Auswahlkriterien bei Fremdvergabe**

Es sollten Regelungen getroffen werden, wonach sich der Arbeitgeber verpflichtet, nur Fremdfirmen zu beauftragen, die sich den vereinbarten Verhaltens- und Sozialstandards verpflichten. Mit Vergabegrundsätzen lässt sich z. B. festlegen, dass neben dem Preis des Angebots auch andere Kriterien ausschlaggebend für die Fremdvergabe sein sollen.

Mögliche Kriterien zur Auswahl von Werk- und Dienstvertragsunternehmen sind:

- Qualität der Auftragsleistung
- Einhaltung von sozialen und gesetzlichen Standards
- Tarifbindung, Einhaltung tariflicher Standards
- Betriebsrat vorhanden (soweit betriebsratsfähige Einheit)
- Keine Fremdvergabeketten
- Gewähr für die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen

Es sollte festgelegt werden, dass Werk- und Dienstverträge nur an solche Fremdfirmen vergeben werden, für die ein (Haus-)Tarifvertrag mit einer DGB-Gewerkschaft gilt, der entsprechende Entgelt-, Sozial- und Arbeitssicherheitsstandards vorsieht. Nicht zu unterschätzen ist, dass sich durch den Abschluss von Haustarifverträgen eine Fremdleistung für das auftraggebende Unternehmen in der Regel verteuert – und damit die „Attraktivität“ einer Fremdvergabe verringert wird.



### **Praxisbeispiel BMW: „Memorandum of Understanding“ fordert Tarifverträge in Werk- und Dienstvertragsunternehmen**

Im Juni 2015 haben sich Konzernleitung und Gesamtbetriebsrat von BMW in einer Absichtserklärung („Memorandum of Understanding“) darauf verständigt, dass Logistikdienstleistungen in der Fahrzeug- und Komponentenfertigung auf dem Gelände von BMW-Werken als Werk- oder Dienstvertrag fortan nur noch an externe Unternehmen vergeben werden, die für den Vergabebereich einen (Haus-)Tarifvertrag mit der IG Metall anwenden. In der Folgezeit konnten in allen etablierten Werk- und Dienstvertragsfirmen im Umfeld von BMW Haustarifverträge mit der IG Metall abgeschlossen werden. Das Memorandum hat zu Verbesserungen der dortigen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geführt.

Zu empfehlen ist die Aufnahme eines Passus, wonach der Betriebsrat die unverzügliche Auflösung der Geschäftsbeziehungen mit einer Fremdfirma verlangen kann, wenn die genannten Kriterien bei der Auswahl der Fremdfirmen nicht berücksichtigt werden bzw. diese in der Praxis keine Anwendung finden.

### **Beteiligung des Betriebsrats**

Die Unterrichts-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sind exakt festzuschreiben. In Bezug auf die Information des Betriebsrats sollte eine Betriebsvereinbarung die folgenden Punkte regeln:

- Dem Betriebsrat ist bis zu einem festgelegten Datum eine Übersicht der Fremdfirmen, die für das Unternehmen tätig sind, inkl. zugehöriger Verträge zu übermitteln.
- Der Betriebsrat ist fortlaufend über beabsichtigte Vertragsänderungen (z. B. eine Verlängerung der Laufzeit) in Kenntnis zu setzen.
- Sonstige Unterlagen, die im Zusammenhang mit Werk- und Dienstverträgen stehen (z. B. Kontrolllisten, Stundennachweise, Abnahmeprotokolle etc.) sind dem Betriebsrat ebenfalls vorzulegen.
- Über in Zukunft geplante Fremdvergaben ist der Betriebsrat so früh wie möglich, spätestens aber eine Woche vor Vertragsabschluss schriftlich zu informieren.
- Notwendiger Bestandteil der Unterrichtung über den zukünftigen Einsatz von Fremdfirmen sind die jeweiligen Vertragsentwürfe.

*(Fokus Industriennahe Dienstleistungen/Werkverträge: Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung)*

Die Beratungsrechte sind u. a. aus den Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes zur Personalplanung (§ 90 BetrVG) und zur Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) abzuleiten (siehe hierzu **Kap. 3**). Nach Möglichkeit sollten auch Zustimmungsverweigerungsrechte des Betriebsrats vereinbart werden – für den Fall, dass die Planung des Arbeitgebers zum Einsatz von Fremdfirmen nicht ordnungsgemäß umgesetzt wird.



### **Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates zum Einsatz von Werk- und Dienstverträgen – Auszug aus einer Betriebsvereinbarung**

„Der Betriebsrat kann die Zustimmung von Fremdfirmenarbeitnehmern insbesondere verweigern, wenn

- eine Vereinbarung zur Fremdleistungsplanung nicht vorliegt bzw. eingehalten ist
- gekündigte oder von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer/innen (ggf. auch nach zumutbaren Umschulungsmaßnahmen) zur Erledigung der anfallenden Arbeiten geeignet sind
- das Fremdunternehmen nicht die Gewähr dafür bietet, die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten [...].“

→ **Ernährungsgewerbe, 080230/86/0**

### Verfahren bei Streitigkeiten

Es sollten Verfahrensregelungen getroffen werden für den Fall, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einig werden bzw. im Zusammenhang mit dem Einsatz von Fremdfirmenbeschäftigten Meinungsverschiedenheiten bestehen sollten. Denkbar sind die Einsetzung einer paritätischen Kommission und im nächsten Schritt die Einberufung einer Einigungsstelle, die nach § 76 Abs. 6 BetrVG verbindlich entscheidet.

### Schlussbestimmungen, Laufzeit und Kündigung

In den Schlussbestimmungen ist u. a. zu vereinbaren, wann die Betriebsvereinbarung in Kraft tritt und mit welcher Frist sie gekündigt werden kann. Es sollte eine Nachwirkung der Vereinbarung festgelegt werden. Damit wird geregelt, dass die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung gelten.

Welche der hier aufgeführten Eckpunkte relevant sind, ist je nach betrieblicher Situation zu entscheiden. Eine Aufnahme von Regelungsbestandteilen in bestehende Betriebsvereinbarungen ist möglich. Auch möglich ist die Einberufung einer Arbeitsgruppe bzw. eines Ausschusses, der die Einhaltung der Regelungen überwacht.

### Wer mehr wissen möchte

**Hans-Böckler-Stiftung / bsb (2013):** T10. Betriebsvereinbarungsregelungen zu Onsite-Werkvertragsarbeit unter Berücksichtigung von Arbeits- und Gesundheitsschutz. [www.bsb-seite.de](http://www.bsb-seite.de)

**Fokus Industrienahe Dienstleistungen / Werkverträge:** Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/musterbetriebsvereinbarung.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/musterbetriebsvereinbarung.pdf)

**Arbeitsbereich „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung.** [www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen](http://www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen)

**IG BCE:** Entwurf einer Betriebsvereinbarung über den Einsatz von Leihbeschäftigten und sonstigen betriebsfremden Beschäftigten. [www.igbce.de/vanity/render-DownloadLink/22570/7134](http://www.igbce.de/vanity/render-DownloadLink/22570/7134)

## 5.5 Handlungsfeld 5: Arbeitsschutz – Schwachstellen der Werk- und Dienstvertragsunternehmen systematisch durchleuchten

Ein besonderer Ansatzpunkt für Betriebsräte, die das Thema Fremdvergabe aktiv angehen wollen, bildet der betriebliche Arbeitsschutz. Gerade bei Onsite-Werkverträgen ist die Arbeitssicherheit ein wichtiger „Hebel“ für Betriebsräte in Einsatzunternehmen, um auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten einzuwirken. Denn Arbeitsschutzregelungen gelten für alle Arbeitsverhältnisse – und somit für alle Beschäftigten auf dem Betriebsgelände!

Arbeitsschutzrisiken bestehen darin, dass Stammbeschäftigte und die Beschäftigten der Werk- und Dienstvertragsunternehmen sich auf dem Betriebsgelände praktisch „gegenseitig gefährden“. Ein Staplerfahrer einer Fremdfirma könnte beispielsweise mit einem Beschäftigten des Stammunternehmens kollidieren – und umgekehrt. Oder man denke an einen Lkw-Fahrer eines externen Unternehmens, der die gesetzliche Höchstarbeitszeit deutlich überschreitet. Dadurch wird er zu einem Unsicherheitsfaktor für alle Beschäftigten auf dem Betriebsgelände.

Grundsätzlich ist bei einem Werk- bzw. Dienstvertragsverhältnis der Auftragnehmer dafür verantwortlich, dass seine Beschäftigten auch im Unternehmen des Auftraggebers die Arbeitsschutzvorschriften beachten. Dies setzt z. B. eine Unterweisung der Fremdbeschäftigten durch den Auftragnehmer im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes voraus. Das ist aber nur möglich, wenn die Fremdfirma die spezifischen Gefahren im Einsatzunternehmen kennt. Daher muss der Auftraggeber die Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen über die Sicherheits- und Gesundheitsgefahren auf dem Betriebsgelände informieren und in die bestehenden Verhältnisse einweisen. So hat das Einsatzunternehmen die Fremdunternehmen beispielsweise bei der Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen und die Überwachung von Tätigkeiten mit besonderen Gefahren sicherzustellen. Der Auftraggeber muss sich vergewissern, dass die Fremdbeschäftigten von



### Praxisbeispiel

#### ArcelorMittal Bremen: Konzernbetriebsvereinbarung mit verbindlichen Standards für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen

Im Jahr 2014 wurde eine Konzernbetriebsvereinbarung („Sozialcharta“) abgeschlossen, die verbindliche Standards für die Zusammenarbeit mit sogenannten Partnerfirmen und einen Verhaltenskodex für diese Firmen enthält. Damit verpflichtet sich ArcelorMittal Bremen (AMB), auf die Einhaltung von sozialen und rechtlichen Mindeststandards bei den auf dem Werksgelände tätigen Partnerfirmen zu achten. Die Mindeststandards gelten für die direkt Beschäftigten der Partnerfirmen und für deren Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter; auch die jeweiligen Subunternehmen unterliegen diesen Regelungen.

Im Einzelnen müssen Partnerfirmen

- sich verpflichten, alle AMB-Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten
- Beschäftigten das Recht einräumen, sich Gewerkschaften anzuschließen und einen Betriebsrat zu gründen
- für Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Beschäftigten sorgen
- die Arbeitszeit mindestens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder tariflichen Regelungen anpassen
- gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen gewährleisten und
- garantieren, dass ein angemessenes Entgelt gezahlt wird.

Die Einhaltung der Bedingungen wird von einer „Arbeitsgruppe Partnerfirmen“ überwacht, die aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite und des Betriebsrats besteht.



### Praxisbeispiel

#### **ArcelorMittal Bremen: Betriebsrat deckt Missstände bei der Arbeitssicherheit der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten auf**

Im Jahr 2012 war Stammbeschäftigten und Betriebsrat von ArcelorMittal Bremen (AMB) aufgefallen, dass viele Beschäftigte von Fremdfirmen, die auf der Hütte aktiv sind, deutlich länger arbeiten mussten als gesetzlich erlaubt (täglich zehn Stunden und mehr). Es gab zu wenig Pausenräume für die Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten und die persönliche Schutzausstattung entsprach vielfach nicht dem AMB-Standard. Die Beschäftigten der Fremdfirmen trugen damit ein viel höheres Risiko eines Arbeitsunfalls, gleichzeitig waren sie ein Arbeitssicherheitsrisiko für andere Beschäftigte auf dem Werksgelände.

Der AMB-Betriebsrat hat daraufhin die Schwachstellen systematisch durchleuchtet und die Miss-

stände dokumentiert. Die Ergebnisse der Analyse wurden auf mehreren Betriebsversammlungen vorgestellt und Verstöße der Fremdfirmen gegen das Arbeitszeitgesetz aufgezeigt. Die Initiative des Betriebsrats zeigte Wirkung. Fremdfirmen, die dafür bekannt waren, Arbeitssicherheitsstandards nicht ernst zu nehmen, erhielten (neue) Verträge nur unter Vorbehalt.

Heute werden in regelmäßigen Begehungen des Betriebsrats auch die Werkstätten und Sozialräume der Fremdfirmen auf dem Hüttengelände in Augenschein genommen. Missstände bei der Arbeitssicherheit werden mithilfe einer einfachen Checkliste (zu den Punkten Optik, Sauberkeit, Ordnung) erfasst.

Um den Handlungsdruck gegenüber dem AMB-Management aufrechtzuerhalten, nutzt der Betriebsrat seit einigen Jahren auch den jährlichen „Health and Safety Day“. Dabei werden regelmäßige Informationskampagnen durchgeführt, um über die Gefahren zu langer Arbeitszeiten aufzuklären.

ihrem Arbeitgeber eine entsprechende Unterweisung erhalten haben.

Beim Arbeitsschutz sind viele Punkte zu beachten. Daher können auch häufig Fehler passieren – und da kann der Betriebsrat ansetzen. Wichtig ist, Fakten über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Werk- und Dienstvertragsunternehmen zu recherchieren und zu dokumentieren. So lässt sich überprüfen, ob die einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsschutzes auf dem Betriebsgelände eingehalten werden. Unter Umständen lassen sich auf diese Weise Missstände bei der Arbeitssicherheit der Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten aufdecken. Hier kommen vor allem mögliche Verstöße der Fremdfirmen gegen das Arbeitszeitgesetz in Betracht.

Ein probates Mittel sind regelmäßige Begehungen durch den Betriebsrat des Einsatzunternehmens, ggf. gemeinsam mit den Arbeitsschutzbeauftragten. Hilfreich ist dabei die Nutzung von Checklisten, die je nach Umfang der Fremdvergabe differenziert nach Gewerk oder Werk- bzw. Dienstvertragsunternehmen eingesetzt werden können.

Das Thema Arbeitssicherheit ist auch ein guter Anlass für den Betriebsrat des Einsatzunternehmens, Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte auf dem Betriebsgelände „legal“ anzusprechen. Dafür können Gesprächsleitfäden zum Thema Arbeitssicherheit genutzt werden.

Werden kritikwürdige Zustände beim Arbeitsschutz der Fremdbeschäftigten ermittelt, sollten das Management des Stammunternehmens und die Verantwortlichen des Werk- und Dienstvertragsunternehmens gezielt damit konfrontiert werden. Handlungsdruck lässt sich erzeugen, indem Missstände mit konkreten Zahlen (z. B. zur Unfallstatistik oder zu Verstößen ge-

gen das Arbeitszeitgesetz) unterlegt und beispielsweise auf Betriebsversammlungen oder im Rahmen von Gesundheitskampagnen veröffentlicht werden.

### Wer mehr wissen möchte

**Fokus Industrienaher Dienstleistungen / Werkverträge:** Checkliste Arbeitssicherheit. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/arbeitsicherheit.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/arbeitsicherheit.pdf)

**Fokus Industrienaher Dienstleistungen / Werkverträge:** Interviewleitfaden für Infogespräche mit Beschäftigten in Werkverträgen, dort: Rubrik Arbeitsschutz. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/interviewleitfaden.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/interviewleitfaden.pdf)

**Hans-Böckler-Stiftung / bsb (2013):** Leitfaden für Betriebsräte im oWAN-Einsatzbetrieb. <http://docplayer.org/28499950-Leitfaden-fuer-betriebsraete-im-owan-einsatzbetrieb.html>

## 5.6 Handlungsfeld 6: Die Einhaltung von Sozial- und Verhaltensstandards durch die Werk- und Dienstvertragsunternehmen überwachen und Verstöße sanktionieren

Eine gute Hilfe, um mehr Verbindlichkeit bei der Einhaltung von Sozial- und Verhaltensstandards durch die Werk- und Dienstvertragsunternehmen zu erzeugen und bei Fehlverhalten Sanktionen verhängen zu können, sind entsprechende Controlling-Werkzeuge und einfache Kennzahlen. So sollten Fremdfirmen z. B. kontinuierlich nachweisen, inwieweit Arbeits- sicherheits- und Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen eingehalten werden oder inwieweit Sicherheitsschulungen durchgeführt werden.



### Praxisbeispiel

#### ArcelorMittal Bremen: Einhaltung von Arbeitssicherheitsstandards – Bewertungssystem für Fremdfirmen

Um die Überwachung der Einhaltung der Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung, in der verbindliche Standards für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen festgelegt sind, zu erleichtern und um mehr Verbindlichkeit bei der Einhaltung der Bestimmungen durch die Fremdfirmen zu erzielen, kommt bei ArcelorMittal Bremen (AMB) seit 2017 ein Bewertungssystem („Bonus-Malus-System“) zum Einsatz. Werk- und Dienstvertragsunternehmen müssen laufend nachweisen, inwieweit Mindeststandards bei den Arbeits- und Arbeitsschutzbedingungen eingehalten werden.

Die Prüfung erfolgt über ein Punktesystem, alle Werk- und Dienstvertragsunternehmen starten mit 100 Punkten. Für vorbildliche bzw. gute Aktionen bekommen die Firmen Bonuspunkte; für Regelverstöße, Unfälle und sicherheitsrelevante Vorkommnisse werden Maluspunkte vergeben. Die Bepunktung wird durch Arbeitssicherheitsexperten von AMB durchgeführt. Die Klassifizierung der Partnerbetriebe sieht drei Kategorien vor:

- Klasse 1: Gute Erfüllung der AMB-Standards ( $\geq 100$  Punkte)
- Klasse 2: Verbesserungsbedarf ( $> 0$  und  $< 100$  Punkte)
- Klasse 3: „Top priority“-Partner ( $< 0$  Punkte)

Die jeweilige Klasse wird bestimmt durch das individuelle Punktelevel des Partnerbetriebes. Die Bewertung von Unfällen und Vorkommnissen erfolgt in drei Kategorien (minor, major und serious). Regelverstöße werden auch mit Blick auf ihre persönlichen Ursachen analysiert und bewertet. Vorsätzliche Regelverstöße ziehen personalrechtliche Maßnahmen der jeweiligen Partnerfirma nach sich. Partnerfirmen, die 12 Monate in Klasse 2 oder 3 eingestuft sind, müssen eine festgelegte Anzahl von Qualifizierungsstunden zur Verbesserung der Sicherheit umsetzen (50 Stunden bei Klasse 2 und 100 Stunden bei Klasse 3).

Bei groben Verstößen der Fremdfirmen gegen die Arbeitsschutzbestimmungen und Regelungen in Betriebsvereinbarungen sollten Sanktionen folgen. Bei fortgesetzten Verstößen gegen vereinbarte Sozial- und Arbeitssicherheitsstandards sollte der Betriebsrat darauf drängen, die Fremdfirma zu wechseln oder Tätigkeiten wieder in den Stammbetrieb zurückzuholen.

#### 5.7 Handlungsfeld 7: Werk- und Dienstvertragsbeschäftigte bei der gewerkschaftlichen Organisation, der Betriebsratsgründung und der Netzwirkbildung unterstützen

In vielen Werk- und Dienstvertragsunternehmen existieren keine Betriebsräte oder die Betriebsräte haben wenig praktische Erfahrung. Betriebsräte der Einsatzunternehmen können hier wichtige Unterstützung leisten, indem sie die Werk- und Dienstvertragsbeschäftigten bei der gewerkschaftlichen Organisation

und der Gründung eines Betriebsrats aktiv unterstützen. Sofern es bereits einen Betriebsrat in Fremdunternehmen gibt, können die Betriebsräte des Stammunternehmens die Zusammenarbeit organisieren oder beim Aufbau von Betriebsrätenetzwerken helfen.

#### Unterstützung bei der gewerkschaftlichen Organisation

Sollen in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen bessere Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erreicht werden, geht es im ersten Schritt darum, Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Eine wichtige Rolle bei der Kontaktaufnahme mit den Beschäftigten der Fremdfirmen spielen gewerkschaftliche Vertrauensleute – mit Unterstützung des Betriebsrats des Einsatzunternehmens und der Ortsgruppe der zuständigen Gewerkschaft. Je mehr Gewerkschaftsmitglieder in Stamm- und Fremdunternehmen organisiert sind, desto stärker ist die tarifpolitische Durchsetzungskraft.

#### Unterstützung bei der Betriebsratsgründung und Aufbau von Mitbestimmungsstrukturen in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen

Gemeinsam mit der zuständigen Gewerkschaft können Betriebsräte des Einsatzunternehmens die Beschäftigten in den Fremdfirmen bei der Betriebsratsgründung unterstützen. Dies ist vor allem naheliegend, wenn es sich bei den Werk- und Dienstvertragsunternehmen um ausgegliederte Bereiche des Stammunternehmens handelt; die Gründung eines Betriebsrats sollte unmittelbar nach der Ausgründung angeschoben werden. Nur mit Betriebsräten lassen sich undurchsichtige Strukturen und unklare Arbeitsbedingungen im Sinne der Beschäftigten ordnen, z. B. im Hinblick auf betriebliche Arbeitszeit, Prämien, Aus- und Weiterbildung sowie Kündigungen oder Neueinstellungen.

Besteht in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen kein (Haus-)Tarifvertrag, gilt es, die gewerkschaftliche Mitgliederbasis auszubauen. Den dortigen Beschäftigten sollte vermittelt werden, dass sie durch ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft vor Ort durchsetzungsfähig werden – denn nur mit gewerkschaftlicher Unterstützung lassen sich Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge erreichen. Warnstreiks können bei Verhandlungen darüber als „Türöffner“ genutzt werden, um die Handlungsfähigkeit zu unterstreichen.

Eine große Herausforderung ist es, die Betriebsräte in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen nach ihrer Gründung handlungsfähig zu halten. Dafür sind Kontaktpflege, Informationsaustausch und Vernetzung wichtig. Vor allem bei Onsite-Werkverträgen ist eine regelmäßige Kommunikation zwischen Gewerkschaft, Betriebsrat des Einsatzunternehmens und Beschäftigten und Betriebsräten der Fremdfirmen elementar, um wichtige Informationen weiterzugeben. Sinnvoll sind gemeinsame Sitzungen, um sich über die wirtschaftliche Situation und Entwicklungen am Standort auszutauschen, aber auch um über gemeinsame Aktivitäten zu beraten.



### Praxisbeispiel

#### **BMW Regensburg: Vielfältige Unterstützung von Betriebsräten in Werk- und Dienstvertragsunternehmen**

Die IG Metall-Sekretäre und BMW-Betriebsräte halten einen engen Kontakt zu den Betriebsräten in den Werkvertragsfirmen im Umfeld von BMW (u.a. Rhenus, BLG, Schnellecke, AFG und Syncreon). Dazu gehören vor allem die Einladung zu gemeinsamen Sitzungen und die Weitergabe wichtiger Informationen, die z.B. die Infrastruktur am BMW-Standort oder Planungsdaten des Konzerns betreffen. So konnte zwischen BMW-Betriebsräten und Arbeitnehmervertretungen in Werk- und Dienstvertragsunternehmen in den letzten Jahren ein Vertrauensverhältnis entstehen.

Der BMW-Betriebsrat versteht seine Aufgabe auch darin, Konflikte zwischen Management und Betriebsrat in den Fremdfirmen von außen zu befrieden – auch über die Einbeziehung des BMW-Managements.

Soweit es die personellen Kapazitäten zulassen, können die Betriebsräte des Einsatzunternehmens Hilfestellung bei der Moderation bzw. Leitung von Betriebsratssitzungen und bei anderen Fragen leisten.



### Praxisbeispiel

#### **ArcelorMittal Bremen: Austausch von AMB-Betriebs- räten mit Beschäftigten und Betriebsräten in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen**

Circa zwei- bis viermal pro Jahr lädt der Betriebsrat von ArcelorMittal Bremen (AMB) die Betriebsräte der Werk- und Dienstvertragsunternehmen (u.a. Stute, HanseBahn, Söffge, IN-GAVER) zu Einzel- und Gruppentreffen ein, um sich über die wirtschaftliche Situation und die Zukunftsplanung am Standort auszutauschen.

Auch diskutiert werden Fragen der Arbeitssicherheit und Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Fremdfirmen zu verbessern. Die dortigen Betriebsräte sind in der Regel nicht so stark aufgestellt, um entsprechende Forderungen gegenüber den Geschäftsführungen der Fremdfirmen durchzusetzen. Daher werden sie hierbei von AMB-Betriebsräten unterstützt, die Kontakt zu den Verantwortlichen in den Fremdfirmen aufnehmen.

## Überbetriebliche Vernetzung in der Branche und in der Region

Wichtig ist, das Wissen der Betriebsräte über Werk- und Dienstverträge kontinuierlich zu erweitern und Strukturen für einen Informations- und Erfahrungsaustausch in der Branche oder in der Region aufzubauen. Hierbei leisten gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Betriebsrätenetzwerke der zuständigen Gewerkschaften wichtige Impulse. Kollegiale Beratung ist hilfreich, um gemeinsam Lösungen zu finden.



### Projekt Werkverträge der IG Metall Bremen – Netzwerkbildung in Arbeitskreisen

In den Jahren 2015 bis 2017 wurden im Rahmen eines über den Strukturfonds des IG Metall Vorstandes geförderten Projektes die gewerkschaftspolitischen Strukturen der IG Metall Bremen weiterentwickelt. Dafür wurde der Ortsvorstand um die Vertrauenskörperleitungen der Betriebe erweitert. Zusätzlich wurden die Ehrenamtlichen in zwei Arbeitskreisen vernetzt:

- Der Austausch von Betriebsräten und Vertrauensleuten von Stammbetrieben in Bremen wird über den „Arbeitskreis Werkverträge“ organisiert. Durch den Arbeitskreis besteht die Möglichkeit, sich regelmäßig über betriebliche Entwicklungen und Aktivitäten auszutauschen und sich gemeinsam zu beraten.
- Die Betriebsräte der (neu erschlossenen) Werk- und Dienstvertragsunternehmen im Bereich der Automobilindustrie sind in den „Arbeitskreis Just-in-Time-Betriebe“ eingebunden. Gemeinsam mit Betriebsräten der Zulieferer und anderer Dienstleistungsbetriebe werden betriebs- und tarifpolitische Strategien für die Mitbestimmung entlang der Wertschöpfungskette weiterentwickelt. Schwerpunkt ist die Kontraktlogistik.

Die Netzwerkaktivitäten werden nach Projektende fortgeführt.

*(IG Metall Bremen 2017: Zusammenfassung des „Projektes Werkverträge der IG Metall Bremen“)*

### Wer mehr wissen möchte

**DGB (2015):** Werkverträge – Missbrauch stoppen. Gute Arbeit durchsetzen. [www.dgb.de/themen/++co++4170ad7e-7d4f-11e5-bd2f-52540023ef1a](http://www.dgb.de/themen/++co++4170ad7e-7d4f-11e5-bd2f-52540023ef1a)

**IG Metall (2015):** Werkvertragsarbeit fair gestalten. Gute Praxis in der Metall- und Elektroindustrie. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/gutepraxis-me.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/gutepraxis-me.pdf)

**IG Metall (2015):** Werkvertragsarbeit fair gestalten. Gute Praxis in der Stahlindustrie. [www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/gutepraxis-stahlindustrie.pdf](http://www.gute-arbeit-fuer-alle.de/download/gutepraxis-stahlindustrie.pdf)

**NGG (2013):** Wenig Rechte. Wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen. [www.ngg.net/fileadmin/medien/2015\\_2016/PDFs/Themen\\_und\\_Positionen-PDFs/wenig-rechte-broschuere-werkvertraege.pdf](http://www.ngg.net/fileadmin/medien/2015_2016/PDFs/Themen_und_Positionen-PDFs/wenig-rechte-broschuere-werkvertraege.pdf)

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)