

Der Minister

Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 27. Oktober 2016

Seite 1 von 1

An die  
Präsidentin  
des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Frau Carina Gödecke MdL

Aktenzeichen III 2 - 1122.1.1  
bei Antwort bitte angeben

Düsseldorf

Jean Breuer

Telefon 0211 855-3727

Telefax 0211 855-3705

jean.breuer@mais.nrw.de

— für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

**Wochenendeinsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern  
mittels Werkvertrag bei der Firma „DURA Automotive“**



— Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

der Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales,  
Herr Günter Garbrecht MdL, hatte mich um einen schriftlichen Bericht  
über den Wochenendeinsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern  
mittels Werkvertrag bei der Firma „DURA Automotive“ gebeten. Der erbe-  
tene Bericht ist als Anlage beigefügt.

Dienstgebäude und Lieferan-  
schrift:

Fürstenwall 25,

40219 Düsseldorf

Telefon 0211 855-5

Telefax 0211 855-3683

poststelle@mais.nrw.de

www.mais.nrw

Ich bitte Sie, die ebenfalls beigefügten Kopien den Mitgliedern des o.g.  
Ausschusses für dessen Sitzung am 2. November 2016 zuleiten zu las-  
sen.

(Rainer Schmeltzer MdL)

Öffentliche Verkehrsmittel:

Rheinbahn Linie 709

Haltestelle: Stadttor

Rheinbahn Linien 708, 732

Haltestelle: Polizeipräsidium

1 Anlage (60-fach)



## **Bericht des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales über den Wochenendarbeitseinsatz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mittels Werkvertrag bei der Firma „DURA Automotive“**

### **I. Arbeitsrechtliche Ausgangslage**

Die DURA Automotive Plettenberg Leisten und Blenden GmbH (DURA) fertigt in Plettenberg und Selbecke Teile für die Automobilindustrie. Der amerikanische Mutterkonzern, DURA Automotive Systems, Inc., ist ein weltweit agierender Automobilzulieferer. Bereits im November 2015 hat das Unternehmen mitgeteilt, ca. 900 der rund 1.350 Stellen (davon rund 1.000 unbefristete Arbeitsverhältnisse) an den Standorten Plettenberg und Selbecke zu streichen und den Standort Selbecke zu schließen.

Die Verhandlungen zwischen der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat sowie der IG Metall über einen „Zukunftssicherungsvertrag“ sind nach vier Monaten im Juli 2016 gescheitert. Daraufhin hat der Betriebsrat seine Zustimmung zu weiterer Mehrarbeit und Wochenendarbeit am Standort Plettenberg verweigert, die aus Sicht des Unternehmens zur Erfüllung von Kundenverpflichtungen dringend benötigt wurden. Nachdem ein Schlichtungsvorschlag der angerufenen Landesschlichterin vom Mutterkonzern abgelehnt worden war, konnte keine Einigung mehr zwischen den beteiligten Parteien zu Wochenend- und Mehrarbeit erzielt werden.

Auf Antrag des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht Hamm am 15. Juli 2016 im Rahmen eines Eilverfahrens den Beschluss gefasst, dass die Arbeitgeberin keine Arbeit an Samstagen, Sonntagen oder gesetzlichen Feiertagen anordnen darf, solange nicht die Zustimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zur Mehrarbeit oder eine die Zustimmung ersetzende Entscheidung der Einigungsstelle vorliegt.

Die Firma DURA hat daraufhin im Rahmen eines Werkvertrags mit DURA Portuguese portugiesische Arbeitnehmer einfliegen lassen, die am Samstag, den 8. Oktober 2016, erstmals im Werk Plettenberg gearbeitet haben. Sie füllten dabei diejenige Arbeitszeit aus, die außerhalb der noch mit dem Betriebsrat der Firma für die Stammbelagschaft vereinbarten Arbeitszeit lag.

Der Versuch des Betriebsrats, vor dem Arbeitsgericht den Einsatz der portugiesischen Arbeitnehmer der Firma DURA Portuguese bei der Firma DURA zu verhindern, hatte keinen Erfolg. Die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts in Hamm hat am 14. Oktober 2016 über die Beschwerde des Betriebsrats gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Iserlohn vom 7. Oktober 2016 verhandelt und die Beschwerde zurückgewiesen.

In der Begründung führte der Vorsitzende der Kammer aus, dass dem Betriebsrat keine Beteiligungsrechte zur Seite stehen, den Einsatz der portugiesischen Arbeitnehmer am Wochenende zu verhindern. Insbesondere bedürfe es hierzu nicht seiner Zustimmung. Der Betriebsrat sei zuständig für den Regelbetrieb, der den Einsatz der Arbeitnehmer in der Woche umfasst.

Durch die unternehmerische Entscheidung der Arbeitgeberin, die Betriebsanlagen am Wochenende durch Mitarbeiter einer Konzerntochter im Rahmen von Werkverträgen nutzen zu lassen, entstehe ein „neuer Betrieb“ mit anderen Arbeitnehmern, für die der gewählte Betriebsrat nicht zuständig sei. Dieses Verfahren sei auch keine Betriebsänderung. Weiter sei nicht feststellbar gewesen, dass Arbeitnehmer des Plettenberger Betriebs in einer Art und Weise mit den portugiesischen Arbeitnehmern zusammengearbeitet hätten oder in Zukunft zusammenarbeiten sollten, so dass eine Eingliederung der portugiesischen Arbeitnehmer in den Plettenberger Betrieb angenommen werden könnte. Die Firma DURA Automotive Plettenberg habe sich durch den Abschluss des Werkvertrags im Rahmen unternehmerischer Freiheit legal verhalten. Deshalb läge auch keine Umgehung rechtlicher Beteiligungstatbestände vor, so die Ausführungen der Kammer.

## **II. Arbeitsschutzrechtliche Situation**

Die Firma DURA stellte mehrere Anträge auf Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit nach Arbeitszeitgesetz, zunächst für die deutsche Belegschaft, später für die portugiesischen Arbeitnehmer der DURA Portugese. Diese Anträge wurden von der Bezirksregierung Arnsberg abgelehnt, weil die rechtlichen Voraussetzungen nicht gegeben waren.

In der Folge führte die Bezirksregierung drei Kontrollen durch. Diese konzentrierten Kontrollen, u.a. unangemeldet Montag morgen um 5.30 Uhr, betrafen insbesondere die Einsatzarbeitsplätze der Werkvertragsbeschäftigten, die Überprüfung der Einhaltung des Verbots der Sonntagsarbeit sowie eine Überprüfung der in einer anonymen Beschwerde angesprochenen Hinweise auf Gefahren für die Stammebelegschaft.

Bei den Kontrollen wurden keine gravierenden Arbeitsschutzmängel festgestellt. Das Verbot der Sonntagsarbeit ist bislang eingehalten worden. Geringfügige Mängel wurden gemeinsam mit dem Werksleiter und dem Betriebsrat der Stammebelegschaft erörtert und angemessene Maßnahmen vereinbart. Deren Umsetzung wird in angemessenem Zeitabstand von der Bezirksregierung überprüft.

## **III. Bewertung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verhinderung der Umgehung betrieblicher Beteiligungsrechte bei Werkverträgen**

Zur Bewertung der rechtlichen Möglichkeiten, die Umgehung betrieblicher Beteiligungsrechte bei Werkverträgen zu verhindern, muss zunächst geprüft werden, inwieweit Beteiligungsrechte des Betriebsrats bestehen.

### **1. Prüfung einer Mitbestimmungspflicht**

Mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahmen sind u.a. Einstellungen nach § 99 BetrVG. Der Begriff „Einstellungen“ umfasst nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch den Einsatz von Leiharbeitnehmern, nicht aber von Werkvertragsarbeitnehmern im Rahmen eines Werkvertrags.

Die Abgrenzung wird nach dem wirklichen Geschäftsinhalt getroffen. Weicht also die tatsächliche Durchführung von der getroffenen Vereinbarung ab, sind die anhand der Gesamtumstände des Einzelfalles zu ermittelnden tatsächlichen Verhältnisse entscheidend.

Bei der Beantwortung der Frage, ob es sich um ein echtes Werkvertragsverhältnis handelt, ist grundsätzlich darauf abzustellen, dass der Werkvertragsunternehmer eigenverantwortlich handelt und das unternehmerische Risiko (insbes. Haftung, Gewährleistung) trägt. Gegen das Vorliegen eines Werkvertrags würde bspw. sprechen, wenn die Werkvertragsarbeitnehmer in die Betriebsorganisation des Auftraggebers eingebunden sind und seinen Weisungen unterliegen. Ob dies der Fall ist, ist in einer wertenden Gesamtbetrachtung der Einzelfallumstände zu ermitteln. Solche Umstände sind z.B., dass fremde und eigene Arbeitnehmer am selben Produkt arbeiten, die Werkvertragsarbeitnehmer den Weisungen von Arbeitnehmern des Auftraggebers unterliegen und die Organisation und Planung der Arbeit durch den Besteller erfolgt.

Im vorliegenden Fall hat das zuständige Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Beschluss vom 14. Oktober 2016 keine Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Nutzung des Werkvertrags durch die Firma Dura Automotive Plettenberg und für eine Umgehung rechtlicher Beteiligungstatbestände gesehen. Dura habe sich durch den Abschluss des Werkvertrags im Rahmen ihrer unternehmerischen Freiheit gehalten. Der gewählte Betriebsrat von Dura Plettenberg sei für den neu entstandenen Betrieb von Dura Portuguese nicht zuständig. Das LAG konnte auch eine Zusammenarbeit zwischen der Stammebelegschaft und der Belegschaft von Dura Portuguese nicht feststellen mit der Folge, dass eine Eingliederung der portugiesischen Arbeitnehmer in den Plettenberger Betrieb nicht angenommen werden könne.

Der Personaleinsatz im Rahmen eines echten Werkvertrags ist also nach geltender Rechtslage keine Einstellung und damit keine mitbestimmungspflichtige personelle Maßnahme nach § 99 BetrVG.

## 2. Umfang der Unterrichtungspflicht

Nach § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz rechtzeitig und umfassend zu informieren. Dabei erstreckt sich die Unterrichtung ausdrücklich auch auf solche Personen, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Nach § 80 Absatz 2 Satz 2 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Regierungsfractionen im Bund haben die Absicht bekundet, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu verhindern. Hierzu hat die Bundesregierung im November 2015 einen Referentenentwurf vorgelegt. Am 21. Oktober 2016 wurde der letzte Gesetzentwurf nach breiter politischer Debatte vom Deutschen Bundestag beschlossen.

Das Gesetz, das zum 1. April 2017 in Kraft treten soll, enthält verschiedene Regelungen die auf die Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen zielen (Abschaffung der sog. Vorratserlaubnis und die Definition von vertragstypischen Pflichten beim Arbeitsvertrag im Bürgerlichen Gesetzbuch - BGB). Darüber hinaus erweitert das neue Gesetz das Unterrichtsrecht des Betriebsrats bei der Personalplanung nach § 92 Absatz 2 Satz 1 BetrVG auch auf die geplante Beschäftigung von solchen Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Wird der Betriebsrat künftig hierzu überhaupt nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet informiert, ist nach neuer Rechtslage der Ordnungswidrigkeitstatbestand des § 121 Absatz 1 BetrVG erfüllt. Daneben wird das Unterrichtsrecht nach § 80 Absatz 2 BetrVG dahingehend präzisiert, dass es hinsichtlich eines Fremdpersonaleinsatzes nun auch den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort und die Arbeitsaufgaben umfasst. Zudem schließt das Recht zur Vorlage der erforderlichen Unterlagen auch die Verträge, die der Beschäftigung dieser Personen zugrunde liegen, ein.

Werden die derzeit geltenden Informations- und Unterrichtsrechte des Betriebsrates nicht erfüllt, kann deren Durchsetzung durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren erwirkt werden. Nur bei groben Verstößen gegen Pflichten des Arbeitgebers nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens nach § 23 Absatz 3 BetrVG beantragen.

Die weiteren bestehenden Beteiligungsrechte des Betriebsrates in Fragen des Arbeits- und betrieblichen Umweltschutzes sind in § 89 BetrVG aufgeführt. So sind der Betriebsrat bzw. die von ihm bestimmten Mitglieder z.B. bei allem im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz der eigenen Belegschaft stehenden Besichtigungen der Arbeitsschutzbehörden hinzuzuziehen (§ 89 Absatz 2 Satz 1 BetrVG). Dementsprechend haben die Arbeitsschutzbehörden den Betriebsrat von Dura bei einer Besichtigung zur Abklärung eventueller Arbeitsschutzmängel zu Lasten der eigenen Belegschaft - wie in der anonymen Beschwerde vorgetragen - hinzugezogen.