

Antrag

Fraktion DIE LINKE

Hannover, den 25.10.2012

Missbrauch von Werkverträgen verhindern - Lohndumping eindämmen

Der Landtag wolle beschließen:

Entscheidung

1. Der Landtag stellt fest:

Es mehren sich Hinweise, wonach der Einsatz von Werkverträgen für die Umgehung regulärer Beschäftigung in Niedersachsen wie bundesweit spürbar ansteigt. Werkverträge werden vielerorts missbraucht, um Löhne und Gehälter zu drücken. Auf diese Weise können Tarifverträge unterlaufen, Belegschaften gespalten und Mitbestimmungsmöglichkeiten ausgehöhlt werden.

Insbesondere zwei Arten von Werkverträgen werden zunehmend als Instrument zum Lohndumping missbraucht. Zum einen sind dies sogenannte Scheinwerkverträge, bei denen es sich um eine verdeckte und illegale Form der Arbeitnehmerüberlassung handelt. In diesem Fall werden Werkverträge verstärkt genutzt, um selbst die Lohnuntergrenze für die Leiharbeit noch zu unterschreiten. Zum anderen gibt es echte Werkverträge, die dafür verwendet werden, bisher im Betrieb bzw. der Einrichtung erledigte Aufgaben auszugliedern. Diese Aufgaben werden an Fremdfirmen vergeben, die deren Erledigung zumeist dauerhaft in eigener Regie übernehmen.

Über die Verbreitung von Werkverträgen liegen derzeit keine validen statistischen Daten vor. Die Bundesregierung kann keine verlässlichen Aussagen über das Ausmaß von Werkverträgen und über das Ausmaß des Missbrauchs von Werkverträgen machen. Einzig aus Umfragen von Gewerkschaften unter Betriebsräten stammen profunde Angaben. Eine Umfrage vom April 2012 der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten unter 400 Betriebsräten in der Ernährungswirtschaft kommt zu dem Ergebnis, dass inzwischen rund 13 % der Beschäftigten in der Ernährungswirtschaft Leih- oder Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer sind. Von dieser Zahl wiederum sind nahezu 58 % Werkvertragsbeschäftigte und über 42 % Leiharbeitskräfte. In Schlachthöfen soll der Anteil von Beschäftigten auf Werkvertragsbasis bereits bei bis zu 90 % liegen. Werkvertragsbeschäftigte in der Ernährungsindustrie erhalten, den Umfragen der Industriegewerkschaft zufolge, durchschnittlich 6 Euro weniger je Stunde als die Stammebelegschaft.

Folgerichtig besteht dringender politischer und gesetzgeberischer Handlungsbedarf, um den zunehmenden Missbrauch von Werkverträgen durch Unternehmen und auch Institutionen einzudämmen. Ebenso ist eine statistische Erfassung von validen Daten über das Ausmaß von Werkverträgen und das Ausmaß des Missbrauchs von Werkverträgen unabdingbar.

2. Der Landtag fordert die Landesregierung auf, unverzüglich eine „Bundesratsinitiative für die Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen und die Eindämmung von Lohndumping“ mit folgenden Schwerpunkten umgehend zu ergreifen:

Erstens soll von der Bundesregierung verlangt werden, eine statistische Erhebung von validen Daten über das Ausmaß von Werkverträgen und das Ausmaß des Missbrauchs unverzüglich einzuführen. In diesem Rahmen soll auch der Einsatz von Leiharbeit und Honorarverträgen statistisch erfasst werden. Parallel dazu sollen die Überprüfungen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit massiv verstärkt werden.

Zweitens soll die Bundesregierung aufgefordert werden, gesetzliche Regelungen für die Abgrenzung von Werkvertragsarbeit von Leiharbeit zu verankern, um Fälle von illegaler Arbeitnehmerüberlassung aufdecken zu können. Daher ist es notwendig, Vermutungsregelungen rechtsverbindlich einzuführen.

a) Gesetzliche Vermutung für das Vorliegen von Scheinwerkverträgen:

- Von einem Scheinwerkvertrag ist dann auszugehen, wenn ein von ihrem oder seinem Arbeitgeber bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzte/r Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eine Tätigkeit auch nach Weisungen des anderen Arbeitgebers verrichtet und
 - o die Tätigkeit, mit der einer oder eines beim anderen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmers vergleichbar ist;
 - o im Wesentlichen Material und Werkzeug des anderen Arbeitgebers verwendet wird;
 - o der entsendende Arbeitgeber nicht für das Ergebnis der Tätigkeit haftet;
 - o der Arbeitgeber von dem anderen Arbeitgeber eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung erhält;
 - o die bei dem anderen Arbeitgeber eingesetzte Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitregime des anderen Arbeitgebers eingebunden ist.
- Stimmen vertragliche Abmachungen und tatsächliches Verhalten der Beteiligten nicht überein, so ist deren tatsächliches Verhalten maßgebend. Dem auftraggebenden und dem auftragnehmenden Arbeitgeber steht es frei, den Nachweis zu führen, dass er den Arbeitseinsatz im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags umfassend steuert (Umkehr der Beweislast).
- Liegt ein Scheinwerkvertrag vor, ist das Arbeitsverhältnis des beim Werkvertragsunternehmen Beschäftigten zugleich als faktisches Arbeitsverhältnis des Beschäftigten im Stammbetrieb zu werten. Auf daraus resultierende Ansprüche des Arbeitnehmers sind die Ansprüche aus dem Scheinwerkvertrag mit dem auftragnehmenden Arbeitgeber anzurechnen.

b) Rechtsfolgen der Ausgliederung bei echten Werkverträgen:

- Hat ein Unternehmer einen anderen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, so haben die damit betrauten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber mindestens Anspruch auf Gewährung des Entgelts und der Arbeitsbedingungen, die bisher für diese Tätigkeit im Betrieb des auftraggebenden Unternehmers geschuldet waren. Dies gilt nicht, wenn Werk- oder Dienstleistungen nur gelegentlich oder für bestimmte zeitlich begrenzte Dienstleistungen, wie Reparaturen, in Anspruch genommen werden.
- Der beauftragende Unternehmer haftet in entsprechender Anwendung des § 14 des Arbeitnehmerentsendegesetzes für die Erfüllung dieser Verpflichtung wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat.

c) Im Betriebsverfassungsgesetz als § 92 b eine Regelung zur Mitbestimmung bei der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen mit folgendem Inhalt einzufügen:

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage aller notwendigen Dokumente über die Planung einer Vergabe von bisher im Betrieb erledigten Aufgaben an Fremdfirmen zu unterrichten. Notwendige Dokumente sind hierbei auch Nachweise über tarifvertragliche Bindungen des Auftragnehmers sowie die Zahl und das Entgelt der Beschäftigten des Auftragnehmers, die für die Erledigung der Aufgabe vorgesehen sind.
- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig zu beraten und die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.

- Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn aufgrund der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze gefährdet werden.
 - Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Aufforderung zur Zustimmung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
 - Bei Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
 - Kommt eine Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen zustande, ist der Betriebsrat regelmäßig über die Zahl der damit betrauten Beschäftigten des Auftragnehmers, deren Arbeitszeit sowie deren Entgelt zu unterrichten.
 - Die Wahlberechtigung nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werkvertrages im Betrieb des Auftraggebers tätig sind, sofern dies nicht nur gelegentlich geschieht.
- d) Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ohne Ausnahme festzuschreiben (Streichung des Tarifvorbehalts).

Begründung

Nachdem das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - wenn auch nur geringfügig - zugunsten der Beschäftigten geändert wurde, besteht die Gefahr, dass Unternehmen vermehrt versuchen, auf Scheinwerkverträge und den Einsatz von Fremdfirmen (Outsourcing) auszuweichen. Bei Scheinwerkverträgen gibt es keinen Mindestlohn, wenn er für das Leiharbeitsverhältnis vorgeschrieben ist. Der Einsatz von Werkverträgen schadet im Gegensatz zum Einsatz von Leiharbeit nicht dem Image des Unternehmens; es bedarf keiner Tarifverträge (die dann wie im Fall der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen [CGZP] für ungültig erklärt werden), um vom Grundsatz der gleichen Entlohnung abweichen zu können. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass große Leiharbeitsunternehmen als zweites Standbein, den Unternehmen Werkverträge und Outsourcing anbieten.

Aber auch echte Werkverträge, mit denen bis dahin im Betrieb erledigte Aufgaben ausgegliedert werden, haben häufig beschäftigungs- und gesellschaftspolitisch unerwünschte Folgen: bestehende Tarifverträge werden unterlaufen und ausgehöhlt; Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte werden in ihrer Verhandlungsposition geschwächt; die Löhne sinken. Betroffen waren in der Vergangenheit insbesondere Kantinen, Reinigungsarbeiten, Sicherheitsaufgaben: All diese Bereiche sind heute Niedriglohnssektoren mit häufig überhöhten Leistungsanforderungen. Mittlerweile erreicht die Ausgliederung per Werkvertrag aber auch die Kernbereiche industrieller Produktion und Dienstleistung.

Unternehmensberatungen wie die Firma Hüsch und Partner aus Köln führen „Personalkostenbenchmarks“ durch und rechnen ihren Unternehmen vor, welche „Verswendungsbeträge“ in Millionenhöhe sie für „inadäquate Entgelte“ immer noch an ihre Stammbesellschaften zahlen.

Ein Unternehmen aus der Getränkeindustrie in Niedersachsen hat die komplette Flaschensortierung innerhalb des eigenen Betriebes an eine Fremdfirma vergeben und gleichzeitig den eigenen Arbeitnehmern angeboten, in dieser Firma zu arbeiten. Der Monatslohn eines Stapelfahrers wurde so schrittweise von 1 700 Euro bei 38 Stunden pro Woche auf 1 125 Euro bei einer 40-Stunden-Woche abgesenkt.

Diesem menschenverachtenden Treiben kann nur dadurch wirksam begegnet werden, dass gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die bei dieser Art von Geschäftspolitik Lohn- und Tarifdumping verhindern.

Ursula Weisser-Roelle
Parlamentarische Geschäftsführerin