DGB

# WIR LASSEN UNS NICHT SPALTEN!

## Werkverträge und Leiharbeit: Missbrauch stoppen!

# Zahl der Werkverträge steigt

Unternehmen gestalten ihre Geschäftsbeziehungen oft über Werkverträge. Sinnvolle Werkverträge stellt niemand in Frage. Doch immer öfter werden diese zu Lasten der Beschäftigten missbraucht. In diesen Fällen ist das Ziel des Werkvertrags nicht, ein besseres Know-how oder höhere Qualität einzukaufen, sondern Löhne zu drücken, Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen und Betriebsräte zu schwächen.

## Beschäftigte im Wettbewerb um Löhne und Standards

In der Ernährungsindustrie, dem Baugewerbe, der Metallindustrie, aber auch bei Dienstleistern in der Logistik, im Handel und im Gesundheitswesen – überall steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammbelegschaft zählen, sondern per Werkvertrag bei einem externen Unternehmen beschäftigt sind. Besonders absurd ist, wenn diese Werkunternehmen Teil des eigenen Konzerns sind. Die Beschäftigten werden untereinander in den Wettbewerb um Löhne und Standards geschickt.

Unternehmen, die Beschäftigte im Rahmen von Werkverträgen bei anderen Unternehmen einsetzen, unterliegen nicht den Beschränkungen, wie sie bei der Leiharbeit gelten. Insbesondere die zu zahlenden Löhne können frei gestaltet werden. Tarifverträge müssen erst mühsam erkämpft werden. Bei (Schein)selbstständigen wird der gesamte arbeitsrechtliche Schutz ausgehebelt, die Risiken gehen auf den Selbstständigen über.

# Schlechter gestellt trotz gleicher Arbeit

## Wann werden Werkverträge missbräuchlich eingesetzt?

Eine missbräuchliche Nutzung des Werkvertrags liegt vor, wenn das »Gewerk« in den Produktionsprozess des Auftraggebers eingebunden ist. Daran ändern auch vertragliche Konstruktionen, die dies verschleiern sollen, nichts.

## Auftraggeber weist an

Auf einen Missbrauch deutet hin, wenn die Werkvertragsbeschäftigten die gleiche Arbeit machen wie Stammbeschäftigte, sie mit den Maschinen des Auftraggebers arbeiten, in dessen zeitliche Taktung eingebunden sind und im Wesentlichen vordefinierte Tätigkeiten ausüben. Die Weisungen kommen dabei indirekt vom Auftraggeber, nur formal sind weisungsberechtigte Personen zwischengeschaltet. Die formalen Kriterien werden beim Missbrauch zwar meistens beachtet, dennoch handelt es sich nicht um eine eigenständige Werkleistung, die unter der vollständigen Regie des Werkvertragsnehmers erbracht werden müsste.

## Das Problem ist riesig

Die Gewerkschaften können ihre Forderung durch Befragungen und empirische Untersuchungen belegen. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung und mehrere Befragungen von Gewerkschaften bei Betriebsräten aus dem Jahr

# Studien: Werkverträge nehmen zu

2015 zeigen, dass die Zahl der Werkverträge zunimmt und es zum Teil deutliche Hinweise auf Missbrauch gibt.

Eine Befragung von Betriebsräten der IG Metall zeigt: In zwei von drei Betrieben (69 Prozent) werden mittlerweile Arbeiten über Werkverträge fremdvergeben. In den vergangenen drei Jahren hat in 22 Prozent der Betriebe die Anzahl der Werkverträge zugenommen.

Werkverträge werden in allen betrieblichen Bereichen eingesetzt und betreffen Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus. Durch die Fremdvergabe werden auch Arbeiten mit zentraler Bedeutung für die Produktion ausgelagert. Somit wird direkt in die Wertschöpfungskette eingegriffen.

Oft werden Werkverträge für Kostensenkungen missbraucht. Das führt dazu, dass errungene Standards unterlaufen werden. In drei Viertel (73 Prozent) der Betriebe stellen Betriebsräte fest, dass die Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen arbeiten müssen.

# Arbeitgeber haben Pflichten

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Befragung der IG Bergbau, Chemie, Energie. In 68 Prozent der Betriebe werden Fremdbeschäftigte eingesetzt, wobei bei fast der Hälfte dieser Nutzer/innen der Anteil der Fremdbeschäftigten mehr als fünf Prozent beträgt.

Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zu Werkverträgen auf dem Werksgelände zeigt: 19 Prozent der Tätigkeiten sind identisch mit Tätigkeiten der Stammbeschäftigten, in weiteren 24 Prozent der Fälle sind die Tätigkeiten weitgehend identisch. Nicht jeder Werkvertrag ist deswegen missbräuchlich, aber die Grenzen sind fließend.

## Was wollen die Gewerkschaften erreichen?

■ 1 | Werkverträge dürfen nicht benutzt werden, um Beschäftigte schlechter zu stellen, ihre Rechte zu unterlaufen, Tarifverträge aus-

Illustration werkzwei

Nur Horst hat faire Arbeitsbedingungen. Mit 18,93 Euro wird er nach dem Tarifvertrag der Druckindustrie bezahlt und ist unbefristet beschäftigt. Für Martin, Karl und Anton gilt: Sie verdienen weniger. Martin muss zwei Stunden länger arbeiten, ohne einen Cent mehr zu bekommen. Er erhält 13,76 Euro. Bei Karl und Anton kommt hinzu: Ihr Job ist extrem unsicher. Das Beispiel der Bertelsmann Tiefdruckerei Prinovis macht deutlich: Gleiche Arbeit bedeuten heute noch nicht gleiches Geld, gleiche Rechte und gleiche Sicherheit. Dies muss sich ändern.

zuhebeln oder Betriebsräte zu schwächen. Arbeitgeber müssen die Verpflichtungen für ihre Beschäftigten übernehmen und dürfen diese nicht einfach an Dritte auslagern. Diese Unternehmen haben oft keine eigenen Produktionsanlagen, sie handeln wie Verleiher und schauen nur auf den Profit. Die Beschäftigten sind nur ein billiges Werkzeug, um viel Geld zu verdienen. Besonders problematisch ist, wenn diese Unternehmen ihren Sitz im Ausland haben.

■ 2 | Das Gesetz muss klarstellen, wann ein missbräuchlicher Werkvertrag vorliegt. Damit Kontrollen erleichtert werden, muss es Kriterien geben, die in einer Gesamtschau eine klare Beurteilung ermöglichen. Bei einem Werkvertrag muss der Werknehmer die volle Autonomie über die Herstellung des Werkes behalten.

■ 3 | Beschäftigte, die weitgehend die gleiche Arbeit machen, müssen in die Stammbelegschaft übernommen werden.

■ 4 | Für gleiche Arbeit muss gleiches Geld gezahlt werden und die Beschäftigten müssen die gleichen Rechte haben wie die Stammbelegschaft.

■ 5 | Betriebsräte dürfen nicht dadurch geschwächt werden, dass der Betrieb in viele kleine Betriebe zerlegt wird, die dann keinen oder nur noch einen kleinen Betriebsrat haben.

# Koalitionsvertrag endlich umsetzen

Werkverträge besser zu regulieren, ist Teil des Koalitionsvertrages der Bundesregierung. Zum einen sollen die Rechte der Betriebs- und Personalräte gestärkt werden. Zum anderen soll eine genauere gesetzliche Definition Klarheit schaffen darüber, ob ein Werkvertrag missbräuchlich eingesetzt wird. Den Gesetzentwurf legte die Arbeitsministerin Ende 2015 vor. Der Wirtschaftsflügel der CDU/CSU, Unternehmerverbände und das Kanzleramt schwächten den Entwurf anschließend ab, vor allem bei der Regulierung der Werkverträge. Mit dem Entwurf in seiner aktuellen Fassung sind die Gewerkschaften nicht zufrieden, weil es zweifelhaft ist, ob hierdurch die Ziele des Koalitionsvertrages erreicht werden. Trotzdem hängt der Gesetzentwurf derzeit im Kanzleramt fest. Nachdem die Fraktionen von CDU und SPD sich bereits geeinigt hatten, hat die CSU weitere Vorbehalte angemeldet.

Wir brauchen beides: klare Kriterien zur Abgrenzung und die Stärkung der Betriebsräte. Nur wenn eindeutige Kriterien vorliegen, sind Kontrollen wirkungsvoll. Entscheidend ist die Praxis in den Unternehmen und nicht die Papierlage, die meistens durch Berater passend gemacht wurde. Zugleich können die Beschäftigten anhand der Kriterien selbst leichter beurteilen, ob der Werkvertrag, in dem sie arbeiten, zulässig ist oder nicht.

## Weitere Verwässerung des Gesetzentwurfs: **Nicht mit uns!**

# Klage und Einspruch ermöglichen

## Verbandsklagerecht für Gewerkschaften nötig

Darüber hinaus benötigen die Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht. Damit erhält die im Betrieb vertretene Gewerkschaft das Recht, gegen missbräuchliche Werkverträge vorzugehen, ohne dass einzelne Personen als Kläger auftreten müssen. Dies schützt die Beschäftigten und erleichtert die Klagemöglichkeiten.

## Belegschaftsrechte schützen

Die betriebliche Interessenvertretung muss das Recht erhalten, die Beauftragung von Fremdfirmen auf dem Werksgelände zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft unmittelbar berührt sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn zu befürchten ist, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau und Entlassungen drohen oder Lohnstandards unterlaufen werden. Wir brauchen mehr Informations-, aber auch wirkungsvolle Mitbestimmungsrechte, um Missbrauch offenzulegen und unterbinden zu können.

**Die CSU blockiert das Gesetz, das Werkverträge und Leiharbeit besser regulieren soll. Das Ziel dieser Regierungspartei: Sie will es noch weiter verwässern, damit Arbeitgeber weiterhin so**

# Soziale Risiken nicht abwälzen

## Scheinselbstständigkeit unterbinden

2,3 Millionen Menschen arbeiten als Selbstständige ohne Angestellte, sogenannte Soloselbstständige. Selbstständige müssen die Risiken der sozialen Sicherung allein tragen. Vielfach werden sie nur zum Schein selbstständig beschäftigt. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Selbstständiger überwiegend für einen Auftraggeber arbeitet. Hinweise können auch sein, dass er in dessen Räumen und mit dessen Maschinen arbeitet, seine Arbeitszeit nicht frei einteilen kann oder Weisungen unterliegt.

Derzeit ist die Rechtslage unscharf. Dies nutzen die Arbeitgeber aus, um sich von sozialen Risiken zu entlasten. Auch hier muss das neue Gesetz Rechtsklarheit schaffen und die Rechtsposition von Selbstständigen gegenüber dem Auftraggeber stärken.

Der DGB schlägt vor, dass der Gesetzgeber konkrete Kriterien in das Gesetz aufnimmt, anhand derer diese Eigenschaften geprüft werden können. Das Gesetz muss auch wirklich zu Veränderungen führen, Scheinlösungen brauchen die Beschäftigten nicht. Hier geht es darum, ob Unternehmen einen fairen Wettbewerb betreiben oder ob Schmutzkonkurrenz anständigen Unternehmen das Geschäft erschwert.

**viele Freiheiten wie möglich behalten können. So soll Streikbrecherarbeit weiterhin möglich sein, die Höchstüberlassung für 18 Monate und die gleiche Bezahlung sollen aufgeweicht werden.**

# Begrenzen und gleichstellen

## Rechte der Leiharbeiter/innen stärken

Auch die Rechte der Leiharbeiter/innen müssen gestärkt werden. Dies haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag vereinbart. Jetzt müssen konkrete Taten folgen. Leiharbeit darf nur vorübergehend eingesetzt werden: Die Überlassungshöchstdauer soll deswegen auf 18 Monate begrenzt werden. Wenn die Arbeitskraft länger als 18 Monate gebraucht wird, müssen die Leiharbeiter/innen fest eingestellt werden. Die Höchstüberlassung muss sich deswegen auf den Arbeitsplatz beziehen. Damit kann verhindert werden, dass ein Leiharbeiter einfach durch einen nächsten ersetzt wird. Und im Koalitionsvertrag steht, dass Leiharbeitnehmer spätestens nach 9 Monaten beim Entgelt gleichgestellt werden müssen.

Leiharbeiter/innen dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Dies muss gesetzlich klargestellt werden, damit auch ausländische Verleiher an dieses Verbot gebunden sind. Auch dies sieht der Koalitionsvertrag vor.

Außerdem müssen die Rechte der Betriebsräte gestärkt werden, damit sie Leiharbeiter/innen wirkungsvoll helfen können.

**Zugleich sollen nicht tarifgebundene Unternehmen von Tarifverträgen profitieren, Sanktionen sollen abgeschwächt werden. Wir sagen klar und deutlich: So nicht!**

Impressum: V.i.S.d.P.: Annelie Buntenbach | DGB-Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin | Stand: 03/2016. Titelmotiv: Wegewerk