

Annelie Buntentbach

26.11.2012

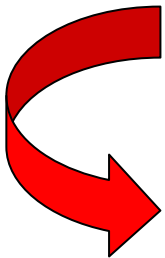
Fachtagung der Hans Böckler Stiftung

DGB Anforderungen:

Werkverträge – Missbrauch begrenzen

Herausforderungen

- Mit der weiteren Regulierung der Leiharbeit werden zunehmend Werkverträge „missbräuchlich“ zum Lohndumping und zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse eingesetzt.
- auch als Soloselbstständige
- auch unter Beteiligung ausländischer Werkvertragsunternehmen
- Obwohl es sich auch hier um einen „Drittpersonaleinsatz“ handelt, sind Werkverträge vergleichsweise wenig reguliert.



Folge, mit geschickten Konstruktionen, lässt sich fast alles in einem Werkvertrag kleiden.

Missbräuchlicher Werkvertrag

- 1. Wann ist der Werkvertrag missbräuchlich?
 - „missbräuchlich“ ist, wenn die Arbeiten formal von einem Dritten erledigt werden, in Wirklichkeit aber weitgehend unter der „Herrschaft“ des Auftraggebers laufen.
 - z.B. in dessen Räumen
 - mit dessen Werkzeugen
 - in den Arbeitsablauf vollständig eingebunden (z.B. am Band)
 - Weisungen kommen (zumindest indirekt) vom Auftraggeber

Weitere Formen von „Missbrauch“

- 2. Soloselbständige
 - die weitgehend vom Auftraggeber abhängig sind, und ebenfalls weitgehend eingebunden sind
- 3. Ketten
 - Speziell am Bau: lange Subunternehmer-Ketten, diese verschleiern die eigentliche Verantwortung
(weiter Missbrauch bei Unterauftragnehmern und Unterlaufen der Generalunternehmerhaftung)

Lösungen

1. Echte und unechte Werkverträge abgrenzen

- Ziel: gleicher Lohn und ansonsten bestehenden Rechte aus dem Arbeitsverhältnis (Kündigungsschutz, tarifliche Sonderregelungen, usw.) durchsetzen
- Konkret: wenn mindestens zwei der nachfolgend genannten Kriterien vorliegen:
 - die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich), oder
 - eine Eingliederung des Werkvertragsbeschäftigten erfolgt in die organisatorischen Abläufe, z.B. durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder
 - Arbeitnehmer/innen der Stammbesellschaft und/oder Leiharbeiter/innen sind mit den gleichen Aufgaben betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch Arbeitnehmer/innen des Betriebs erbracht worden, oder
 - die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht,
- **besteht die widerlegbare Vermutung, dass diese Arbeitnehmer/innen Beschäftigte des Auftraggebers sind.**

1 a

- Aber: Arbeitnehmer/in haben das Recht, der Entstehung eines solchen Arbeitvertrages und der Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers zu widersprechen
- Darüber hinaus soll der Interessenvertretung oder einer im Betrieb des Auftraggebers vertretenen Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht eingeräumt werden
- Vorschlag für gesetzliche Regelung dieses Sachverhaltes: AÜG (z.B. im § 10 Rechtsfolgen bei Unwirksamkeit)

2. Scheinselbstständigkeit eingrenzen, Abgrenzung präzisieren

- Sofern mindestens zwei der fünf Kriterien vorliegen, wird widerlegbar vermutet, dass eine abhängige Beschäftigung besteht:
 - Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt;
 - die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber;
 - es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen erbracht, der/die Mitarbeiter/in unterliegt insbesondere den Weisungen des Auftraggebers und ist in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert;
 - der/die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
 - die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

3. Kettenwerkverträge begrenzen – Missbrauch erschweren

- In der Praxis gibt es manchmal bis zu 10 oder sogar noch mehr Unterauftragnehmer
- Diese Konstruktionen haben häufig nur den Sinn, die Verantwortung für die Beschäftigten und die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu verschleiern.
- Dabei kommen zunehmend auch Briefkastenfirmen mit offiziellem Sitz im Ausland zum Einsatz.
- Lösung: Die Vergabe von Unteraufträgen darf nur an Unternehmen erfolgen, die sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen.
- Zumindest ein Teil des Auftrages muss mit eigenem Personal erbracht werden.
- Es ist anzustreben, die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu beschränken.

4. Interessenvertretung - mehr Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte

- Betriebsrat ist über die Planung der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen frühzeitig zu informieren,
 - Gegenstand der Information und Beratung sind auch die Arbeitsbedingungen.
- Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einstellung erstreckt sich auch auf den Einsatz von Beschäftigten auf Werksvertragsgrundlage.
- Dies gilt ebenfalls für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern bzw. zweckmäßig erscheinen lassen, wie z.B. die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
- Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmen im Einzelfall verweigern, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau droht oder die Beschäftigten andere Nachteile erleiden.

Fortsetzung

- Die Auslagerung bestehender Arbeitsplätze stellt grundsätzlich eine Betriebsänderung dar. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
- Der Arbeitgeber hat eine Fremdleistungsplanung aufzustellen und diese ebenso wie Vorschläge zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. (Einigungsstellenverfahren)

5. Unternehmensmitbestimmung erweitern

- Pflichtberichterstattung der Geschäftsleitung zur Personalplanung im Aufsichtsrat über die Aktiengesellschaft hinaus auch in der mitbestimmten und drittelbeteiligten GmbH
- verpflichtende Rechenschafts- und Publizitätspflichten der Unternehmen zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Menschenrechte
- Bei den Berichten über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen ist auch die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen beschäftigten Arbeitnehmer/innen anzugeben.

6. Gleiche Arbeitsstandards an allen Arbeitsplätzen

- Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.
 - Wegfall der 50% Klausel, die Regelung wird durch „öffentlichen Interesse“ begrenzt.
- Die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen.
- Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von mind. 8,50 €/Stunde.

7. Entsandte Arbeitnehmer schützen – Missbrauch eingrenzen

- Die Entsendebescheinigung A 1 wird in einem elektronischen EU-weiten Register erfasst, wenn keine SV Beiträge eingehen, wird die Bescheinigung wirkungslos, dies wird in einem Register vermerkt.
- Die Bescheinigung muss bereits vor dem Beginn der Entsendung ausgestellt werden
- Die Beiträge an die herkunftsstaatlichen Sozialversicherungen müssen nach den tatsächlichen Löhnen gezahlt werden. Die zunehmend zu beobachtende Zahlung der Beiträge nur auf der Basis des Mindestlohns des Herkunftslandes ist eine nach Gemeinschaftsrecht verbotene Subvention
- Sachbezüge, die den Arbeitnehmer/innen zustehen, dürfen nicht mit zustehenden Löhnen verrechnet werden und hierdurch die Sozialversicherungsbeiträge gemindert werden.
- Der Schutz von ausländischen Scheinselbständigen muss verbessert werden.

8. Kontrollen verbessern

- Die Überwachung der Arbeitsbedingungen vollständig an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) übertragen. (Angemessene finanzielle und personelle Ausstattung)
- Beschwerdestelle bei der FKS. Diese Beschwerdestelle soll den Beschwerdeführern ihre Prüfergebnisse mitteilen.
- Die FKS sollte langfristig zu einer Arbeitsinspektion mit umfassenden Zuständigkeiten zur Überwachung der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindestvorschriften (außerhalb des reinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes) ausgebaut werden.

8 a Verantwortung der Gewerbeämter

- Die für Gewerbeanmeldung zuständigen Kommunen bzw. Kreise müssen aktiv zur Vorbeugung und Bekämpfung der Scheinselbständigkeit beitragen:
- Angaben zum Betrieb müssen vor der Eintragung der Anmeldung zwingend überprüft werden
- Nachkontrollen zur Prüfung der Zuverlässigkeit
- Jede Gewerbeanmeldung muss persönlich erfolgen. Dabei ist der Anmeldende in einer für ihn verständlichen Sprache auf die Risiken von evt. Scheinselbständigkeit hinzuweisen.
- Die Verbeitragung in der Unfallversicherung erfolgt künftig monatlich und nicht erst nachträglich jährlich.

Forderungen stehen im Kontext mit Aktion:
„Ordnung auf dem Arbeitsmarkt wieder herstellen“



- gesetzlicher Mindestlohn nicht unter 8,50 €
- gleiche Entlohnung von Leiharbeitskräften
- soziale Standards und Tarifbindung bei öffentlicher Auftragsvergabe
- Minijobs in sozialen Schutz einbeziehen
- Verbandsklagerecht und bessere individuelle Beschwerderechte
- wirksame Bekämpfung von Scheinselbständigkeit und Lohndumping bei Werkverträgen

Gewerkschaften haben gute Argumente

- Ordnung am Arbeitsmarkt erfordert, Schlupflöcher zu schließen und Wettbewerbsverzerrung eindämmen
- Das Tarifvertragssystem schützen und stärken
- Keine Trennung von „Produktion“ und „Personalhaltung“, dies höhlt die Arbeitnehmerrechte aus und erschwert die gewerkschaftliche Interessenvertretung
- Keine „zwei Klassen“ von Beschäftigten im Unternehmen
- Sozialen Schutz stärken – Keine Kostenverlagerung auf die Sozialsysteme und den Steuerzahler
- EU fordert, Mitgliedsstaaten sollen Vorsorge treffen, dass die Leiharbeitsrichtlinie nicht umgangen wird. (Art. 5, Abs. 5 der Leiharbeitsrichtlinie)

Alle Details im...

- **Positionspapier des DGB Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen**

„Ordnung am Arbeitsmarkt herstellen – Löhne und Arbeitsbedingungen schützen“

vom 02.10.2012