

position

DGB

• **Werkverträge – Missbrauch stoppen**

Gute Arbeit durchsetzen

Impressum

■ Herausgeber

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 100178 Berlin
www.dgb.de

■ Verantwortlich

Annelie Buntenbach

■ Text und Redaktion

Johannes Jakob, Manfred Horn

■ Fotos

Titelfoto: Colourbox; S.4 DGB; S.5 DGB / Simone M. Neumann; S.7 Tudor Barker;
S.8 Oto Polska; S.10 DGB / Simone M. Neumann; S.11 DGB; S.12 Mauricio Bustamante;
S.14 DGB; Simone M. Neumann; S.17 Jörg Böhling; S.20 DGB / Simone M. Neumann;
S.23 GdP; S.25 Wally Gobetz; S.26 DGB; S.28 Stephen Mitchell; S.29 DGB /
Simone M. Neumann

■ Gestaltung

Manfred Horn

■ Druck

PrintNetwork pn GmbH

September 2015

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

www.dgb.bestellservice.de

Nur für BestellerInnen ohne Internetzugang:

PrintNetwork pn GmbH, Stralauer Platz 33-34, 10243 Berlin

■ Hinweise

Den VerfasserIn dieser Broschüre beziehungsweise den Gewerkschaften, die die Beispiele nennen, sind die Namen der Unternehmen und Personen in den Praxisbeispielen bekannt. Nicht immer können sie genannt werden. Dies geschieht vor allem zum Schutz der betroffenen Personen.

In dieser Broschüre nutzen wir wo möglich das große »I«, um männliche wie weibliche Personen in die Sprache einzubeziehen. Wo dies nicht explizit geschehen ist, sind immer beide Geschlechter einbezogen.

Inhalt

■ Vorwort: Leitplanken für faire Löhne und Rechte einbauen	S.4
■ Vorschläge DGB Kurzfassung: Lösungen sind notwendig	S.5
■ Beispiel Krankenhaus: Operation Niedriglohn in vollem Gange	S.7
■ Wirtschaft: In vielen Branchen steigend	S.9
■ Merkmale: Was sind Werkverträge?	S.10
■ Beispiel Schlachtindustrie: Werkverträge häufigstes Arbeitsverhältnis	S.12
■ Ziele: Werkverträge sicher und fair	S.13
■ Beispiel Automobilindustrie: Wertvolle Stammarbeitsplätze gehen verloren	S.14
■ Schlechte Arbeit: Dreiecksstrukturen sind missbrauchsanfällig	S.15
■ Entsendete Arbeitnehmer: Vollkommen abhängig	S.17
■ Studie: Am Ende der Kette	S.19
■ Beispiel Baugewerbe: Lohndumping	S.20
■ Unsicherheit beenden: Arbeitsverhältnisse abgrenzen	S.22
■ Interview: Grundfesten der sozialen Ordnung werden angegriffen	S.23
■ Beispiel Lebensmittelbranche: Antipasti mit Billiglohn	S.25
■ Zeitungsbranche: Ausgelagert im Verlagswesen	S.26
■ Beispiel Flughäfen: Ich habe noch einen Koffer in Berlin	S.28
■ Vorschläge DGB Langfassung: Missbrauch von Werkverträgen zurückdrängen	S.29
■ Nachlesen: Lesehinweise	S.34

Leitplanken für faire Löhne und Rechte einbauen

Werkverträge sind aus dem Wirtschaftsleben nicht wegzudenken. Doch der Missbrauch nimmt zu. Die Politik ist gefordert.

Der freie Markt braucht soziale Regulierung, damit sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer Nutzen aus ihm ziehen. Die Idee, den freien Wettbewerb mit wirkungsvollen Leitplanken zu versehen, die den Verkehr an Arbeit und Gütern regulieren, hat sich seit Beginn der Bundesrepublik Deutschland bewährt.

Bei Werkverträgen fehlen bis heute eindeutige Leitplanken. Das führte in den vergangenen Jahren dazu, dass sich ihre Zahl vergrößert, weil sie vermehrt dazu eingesetzt werden, um Löhne massiv zu drücken, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schwächen oder Mitbestimmungsrechte von Interessenvertretungen zu umgehen.

Werden aber Werkverträge missbraucht, können die WerkvertragsnehmerInnen nicht mehr über die Art bestimmen, wie sie den Auftrag erfüllen. Sie sind vielmehr voll und ganz in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingebunden, das den Auftrag erteilt hat. Und denjenigen, die bei einem Werkvertragsunternehmen beschäftigt sind, fehlen oft Tarifverträge und Interessenvertretungen. Der Gesetzgeber ist gefragt, einzugreifen.

Auch nimmt der Trend zu, dass Unternehmen ihre Tätigkeit immer weiter aufteilen, zahlreiche Unterfirmen gründen oder per Werkvertrag beauftragen, die sie dann gegeneinander ins Rennen schicken, um Kosten zu senken. Besonders am Ende dieser Subunternehmerketten werden Beschäftigte häufig extrem ausgebeutet.

Der DGB will erreichen, dass Werkverträge nur dort eingesetzt werden, wo sie sinnvoll und notwendig sind, um Produkte oder Dienstleistungen einzukaufen, die mit eigenen Beschäftigten nicht erstellt werden können. Dafür muss der Gesetzgeber klare Regeln erlassen.

Die Große Koalition hat im Koalitionsvertrag vereinbart, dieses Problem anzugehen und rechtswidrige Vertragskonstruktionen zulasten von Beschäftigten zu verhindern. Die Prüftätigkeiten sollen ausgeweitet werden und die Unterrichts- und Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte verbessert werden. Eine solche gesetzliche Regelung fordern wir mit Nachdruck ein.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund dokumentiert in dieser Broschüre eine Reihe von Fällen, die zeigen, wie dringend der Gesetzgeber handeln muss, damit in Zukunft Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr in unsichere, befristete und oft massiv unterbezahlte Arbeitsverhältnisse ohne ausreichenden arbeitsrechtlichen Schutz und Mitbestimmungsrechte abgedrängt werden können.

Dazu hat der Deutsche Gewerkschaftsbund konkrete Lösungsvorschläge entwickelt. Sie sind ein gangbarer Weg, um missbräuchliche Konstruktionen von Werkverträgen endlich zu unterbinden.

Werkverträge stärker regulieren bedeutet vor allem eine angemessene Bezahlung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.



Annelie Buntenbach,
Mitglied des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes



Lösungen sind notwendig

Werkverträge lassen sich fairer gestalten. Der DGB hat dafür eine Reihe konkreter Vorschläge entwickelt. Die Kurzfassung

Um die verschiedenen Formen von Missbrauch der Werkverträge einzudämmen, sind Lösungen für folgende Konstellationen notwendig:

- 1 | Werkverträge von Unternehmen an andere Unternehmen, sogenannte Subunternehmen.
- 2 | Werkverträge mit einem ausländischen Subunternehmen.
- 3 | Werkverträge mit Soloselbstständigen, präzisere Abgrenzung von Soloselbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung.

DGB: **Werkverträge klar abgrenzen, Beweise erleichtern**

Bei einem Werkvertrag müssen WerknehmerInnen die volle Eigenständigkeit über die Herstellung des Werkes behalten. Eine direkte Einbindung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers spricht gegen das Bestehen eines Werkvertrages. Die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien reichen nicht aus, um den Missbrauch zu verhindern. Wir brauchen klare gesetzliche Kriterien, die den Missbrauch von Werkverträgen ausschließen und es Arbeitnehmern erleichtern, den Missbrauch zu beweisen. Es muss genügen, dass Arbeitnehmer Indizien vorbringen, die auf den Missbrauch hindeuten.

■ **Rechtsfolgen eines Missbrauchs festlegen**

Wenn festgestellt wird, dass ein missbräuchlicher Werkvertrag vorliegt, hat dies zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Solo-Selbstständigen beziehungsweise den Beschäftigten des Werknehmers entsteht.

■ **Mitbestimmung stärken**

Die betriebliche Interessenvertretung muss das Recht erhalten, den Einsatz von Fremdfirmen zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft unmittelbar berührt sind. Die Informationsrechte müssen gestärkt werden. Die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen müssen wissen, welche Personen sich überhaupt auf dem Gelände befinden und welche Tätigkeiten sie konkret ausüben.

■ **Kontrollen und Klagerecht ausweiten**

Derzeit müssen die Beschäftigten ihre Rechte selbst durchsetzen. Dies ist oft mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Deswegen müssen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Verbandsklagerecht erhalten, um diese Rechte stellvertretend durchzusetzen. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Sozialversicherungsträger benötigen wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten, so dass missbräuchliche Konstruktionen rechtssicher unterbunden werden können.

■ **Scheinselbstständigkeit konsequenter verfolgen und unterbinden**

Immer mehr Selbstständige sind faktisch scheinselbstständig, weil sie nur für einen Auftraggeber arbeiten. Durch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen werden betriebliche und sozialrechtliche Risiken auf diese verlagert und Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen unterlaufen. Der DGB schlägt deshalb vor, die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen zu präzisieren und zu ergänzen.

■ **Kettenverträge eingrenzen**

Der DGB schlägt vor, die Subunternehmerketten zu begrenzen und zu verlangen, dass die Subunternehmen wenigstens einen Teil des Auftrages selbst ausführen müssen.

■ **Ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser schützen**

Der grenzüberschreitende Arbeitskräfteeinsatz ist besonders missbrauchsanfällig und schwer zu überwachen. Hierzu muss die Europäische Union ihr Regelwerk für grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz verbessern, Kontrollen erleichtern und fälschungssichere Bescheinigungen einführen.

- Eine ausführliche Darlegung der Lösungsvorschläge finden Sie am Ende der Broschüre auf den Seiten 29 bis 33.



Operation Niedriglohn in vollem Gange

Praxis

Praxis ::: Werkverträge breiten sich in Krankenhäusern aus: Geputzt, gepflegt, gekocht wird immer häufiger nicht mehr vom Stammpersonal.

Ein Krankenhaus besteht immer häufiger aus Einzelgesellschaften, die zum gleichen Konzern gehören.

Die Beschäftigten werden so lange zermüht, bis sie es aufgeben, ihre Rechte wahrnehmen zu wollen.

Bisher kannten wir Werkverträge in Krankenhäusern für Reparatur oder Baudienstleistungen. Jetzt ziehen die Werkverträge auch in die Pflege, Küche und PatientInnenversorgung ein. Immer mehr Beschäftigte, auch aus höher qualifizierten Berufsgruppen, werden in tariflose Tochterfirmen, sogenannte Servicegesellschaften, ausgegliedert. Das ganze Krankenhaus besteht in der Folge aus zahlreichen Einzelgesellschaften, die alle zum gleichen Konzern gehören. Den dort Beschäftigten kann es passieren, dass sie danach in ein weiteres Werkvertragsunternehmen wechseln müssen. So entstehen Kettenbefristungen, der Kündigungsschutz wird ausgehebelt.

So zum Beispiel beim Marktführer Helios. Sobald die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di als zuständige Gewerkschaft Werkvertragsunternehmen zu Tarifverhandlungen auffordert, werden diese Firmen binnen Monaten, zum Teil binnen weniger Wochen, aufgelöst und die Beschäftigten in neue Firmen des gleichen Konzerns überführt. So geschehen bei dem übernommenen Krankenhauskonzern Damp AG und der Tochter ZSG GmbH sowie deren Nachfolgegesellschaften. Erlebt hat ver.di das auch bei der Helios Service Nord und in der Folge bei der Helios Service Mitte-Nord sowie der DLG am Helios Klinikum Wuppertal. Helios bestreitet allerdings einen Zusammenhang zwischen Tarifverhandlungen und der Auflösung von Firmen.

Diese Zermühtungstaktik wird so lange fortgesetzt, bis die Beschäftigten es aufgeben, ihre Rechte wahrnehmen zu wollen. Die zurzeit noch legale Rechtsumgehung per Werkvertrag wird auch anderweitig in der Branche angewendet, so zum Beispiel bei den KMG Kliniken.

Wohlgedenkt: Die Beschäftigten kommen die ganze Zeit der gleichen Tätigkeit nach. Auch die Vorgesetzten bleiben in aller Regel dieselben. Und da für alle neu gegründeten Betriebe die steuerrechtliche Organschaft (KStG) erklärt wird, zahlen diese Einrichtungen und Konzerne keinerlei zusätzliche Umsatzsteuer für die vom konzerneigenen Werkvertragsunternehmen erbrachten Leistungen. Das heißt, steuerrechtlich werden die ausgegründeten Werkvertragsfirmen dieser Einrichtungen und Konzerne wie ein Betrieb behandelt, arbeitsrechtlich gelten sie jedoch als unabhängige Unternehmen.

Durch die schnellen Veränderungen, Neugründungen, Zerteilungen und Zusammenlegungen ist ein Unternehmen nicht nur nicht mehr existent, wenn dort zu Tarifverhandlungen aufgerufen wird, es ist auch nicht mehr vorhanden, wenn dort zu Betriebsratswahlen aufgerufen wird. Es ist

ein harter Kampf gegen die Erosion der Tarifbindung, aber auch gegen den Wegfall der Mitbestimmung.

Und dort, wo Tarifverträge und Mitbestimmung unter Druck geraten, geraten auch Arbeitnehmerrechte insgesamt unter Druck. Beispiel Rhön Klinikum AG: In der Krankenhausreinigung mussten die Beschäftigten systematisch unbezahlte Stunden arbeiten. Wegen der Umgehung des Entsendegesetzes ist hier zurzeit ein Verfahren wegen Hinterziehung von rund 22 Millionen Euro Sozialabgaben anhängig.

Wo Tarifverträge und Mitbestimmung unter Druck geraten, geraten auch Arbeitnehmerrechte insgesamt unter Druck.

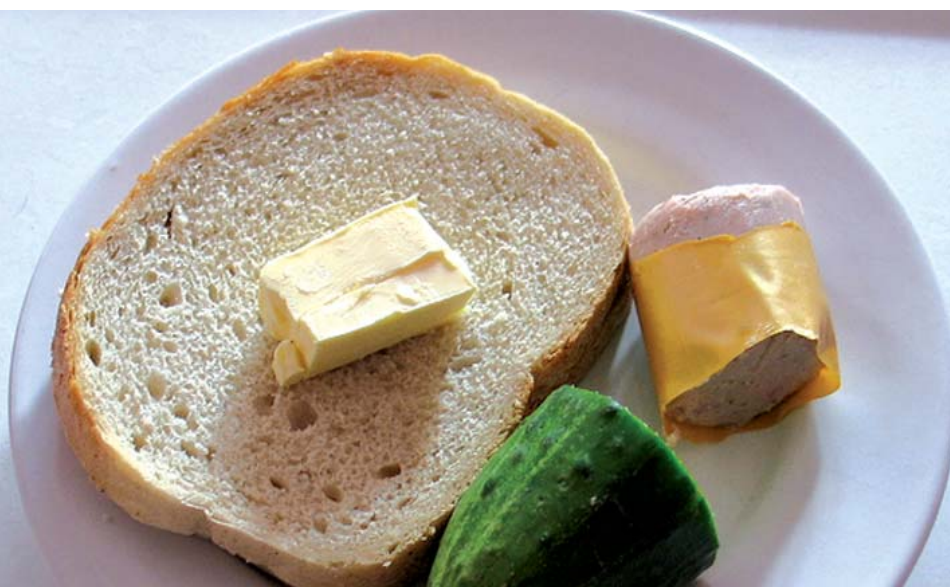
Notfalls auch Verträge mit Drittanbietern

Zeigt sich die Belegschaft widerspenstig, schließen die Geschäftsführungen von Krankenhäusern Werkverträge mit Drittanbietern, auch wenn dann entsprechende Steuern gezahlt werden müssen. Jüngstes Beispiel ist die SSKS, Schüchtermann-Schillersche Klinik Service Gesellschaft. Diese Drittanbieter wenden dann oft branchenfremde Tarifverträge an, sofern sie überhaupt einen Tarifvertrag anwenden. Nur bei einzelnen Berufsgruppen gelingt ver.di erfolgreich der Nachweis von Scheinwerkverträgen beziehungsweise illegaler Arbeitnehmerüberlassung – mit der Folge der Rückführung der Beschäftigten in die Stammbeschaft.

Der Konzernbetriebsrat des Asklepios-Konzerns hat inzwischen eine Petition mit sehr konkreten Vorschlägen in den Bundestag eingebracht. Ziel ist es zu verhindern, dass Arbeitgeber einseitig darüber entscheiden, welche kollektivrechtlichen Regelungen einschließlich der Mitbestimmung für welchen Teil der Belegschaft gelten oder nicht.

Es liegt noch ein gewaltiges Stück Arbeit vor uns, um zu verhindern, dass Krankenhäuser zukünftig nur Immobilien für diverse Werkvertragsfirmen sind, in denen PatientInnen zu Werkstücken reduziert werden.

► Beispiel von: Uwe Ostendorff,
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



In vielen Branchen steigend

Werkverträge sind gängig und machen Sinn, wenn es um Spezialisierung geht. Der Missbrauch hingegen drückt Löhne.

Der Werkvertrag ist im Wirtschaftsleben weit verbreitet. Ein Unternehmen oder eine Privatperson vergibt Arbeiten an ein anderes Unternehmen oder an Selbstständige, die dieses Werk eigenständig erstellen und für den Erfolg haften.

Seit einigen Jahren stellen die Gewerkschaften fest, dass Werkverträge vermehrt benutzt werden, um Löhne zu drücken, Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen und die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen auszuhebeln. Die zunehmende Verbreitung von Werkverträgen setzt andere Unternehmen unter Druck, die aus Wettbewerbsgründen dann ebenfalls dazu übergehen.

In manchen Bereichen der Lebensmittelindustrie sind nur noch ein Fünftel der Beschäftigten direkt beim Unternehmen beschäftigt.

Olaf Lies, Wirtschaftsminister in Niedersachsen, berichtet, dass in manchen Bereichen der Lebensmittelindustrie nur noch ein Fünftel der Beschäftigten direkt beim Unternehmen beschäftigt ist, vier Fünftel der Arbeit wird von WerkvertragsinhaberInnen erledigt.

In der Ernährungsindustrie, dem Baugewerbe, der Metallindustrie, bei Dienstleistern in der Logistik, im Handel und sogar im Gesundheitswesen – überall steigt die Zahl der Arbeitskräfte, die nicht zur Stammbesellschaft zählen, sondern bei einer Drittfirma beschäftigt sind. Oft ist dieses Subunternehmen Teil des eigenen Konzerns – ein Vorteil für die Arbeitgeber – in diesem Fall wird auch noch die Mehrwertsteuer gespart, die ansonsten fällig würde.

Beim Missbrauch geht es nicht um hohe Qualität

Wissen und Fähigkeiten einkaufen, die im Unternehmen nicht vorhanden sind. Das ist der eigentliche Sinn eines Werkvertrags.

Solche Konstruktionen laufen quer zu den eigentlichen Zielen eines Werkvertrages: Wissen und Fähigkeiten einzukaufen, das im Unternehmen nicht vorhanden ist. Leistungen zu erwerben, die selber nicht erbracht werden können. Es ist selbstverständlich, dass der Betreiber einer Klinik den Bau eines neuen Gebäudes beauftragt, weil in einer Klinik keine Handwerkerkolonnen beschäftigt sind. Hier machen Arbeitsteilung und Spezialisierung Sinn. Weniger verständlich ist es, wenn Versandtätigkeiten in einem Pressehaus ausgelagert werden, das Know-How ist eigentlich an Bord.

Der Bundesverband der Arbeitgeber stellt heraus: »Die Spezialisierung der Werkunternehmer sichert eine hohe Qualität der Arbeitsausführung«. Und doch werden Werkaufträge immer häufiger missbraucht, so dass die Qualität und vor allem die Arbeitsbedingungen immer schlechter werden.

Besonders kritisch stellen sich die Werkverträge mit ausländischen WerkvertragsnehmerInnen dar. Theoretisch gelten auch für sie die Mindestschutzbestimmungen des deutschen Arbeitsrechts. Faktisch werden die Rechte ignoriert oder ausgehebelt. Die Beschäftigten werden oft ausgebeutet oder als Scheinselbstständige dieses Schutzes beraubt.

Vergütung: Um den Lohn gebracht

Drastisch war und ist diese Entwicklung im Bereich der Vergütung. Werkverträge und Scheinselbstständigkeit werden dazu missbraucht, um ArbeitnehmerInnen um ihren Lohn zu bringen. Auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wirkt nur begrenzt.

Was sind Werkverträge?



Ist das nun ein Werkvertrag oder nicht? Einige einfache Merkmale helfen, einen solchen Vertrag einzuschätzen.

Bei einem Werkvertrag vergibt ein Auftraggeber an eine Fremdfirma oder eine Einzelperson fest definierte Gewerke. Das Merkmal des Werkvertrages ist, dass der Auftragnehmer dieses Werk (Produkt) mit eigenen Arbeitskräften erstellt, für dieses Werk haftet und selbst bestimmt, wie es erstellt wird und dafür in der Regel auch eigene Maschinen und Anlagen vorhält.

Der Auftragnehmer ist zuständig für den eventuellen Einsatz weiterer Beschäftigter und ist diesen gegenüber auch weisungsberechtigt. Dies wird in der deutschen Wirtschaft ständig praktiziert und ist unstrittig.

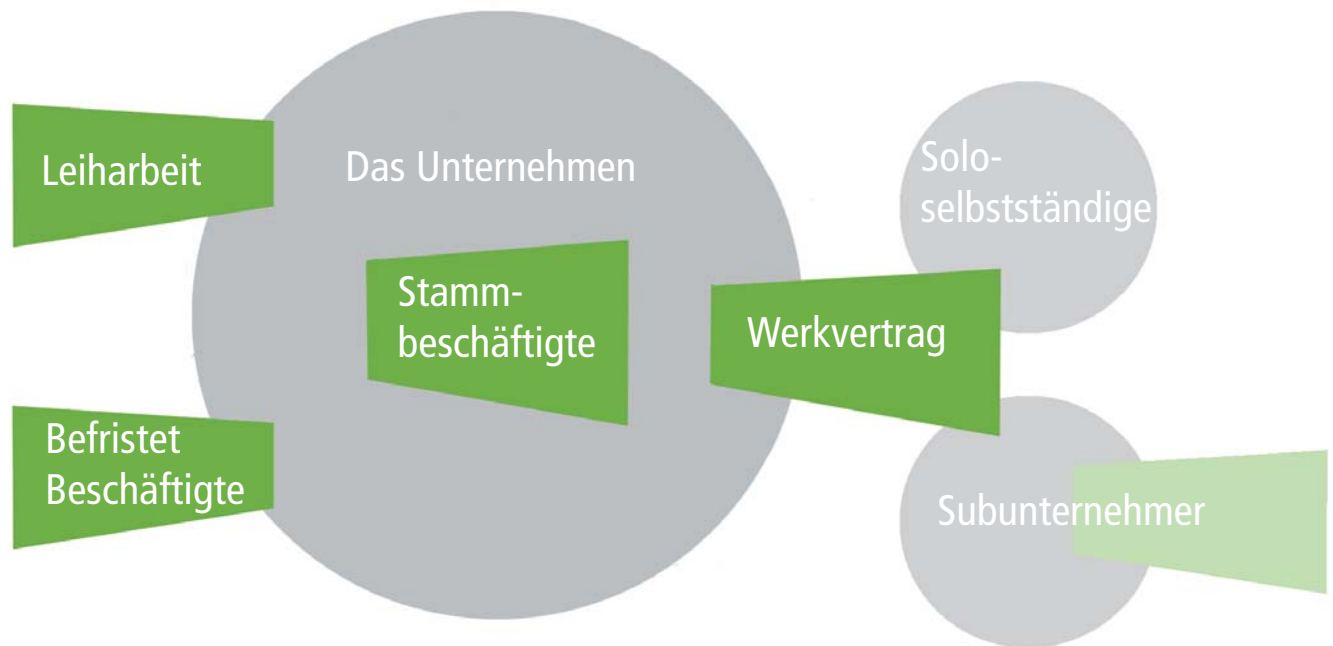
Wann ein Werkvertrag vorliegt, ist in allgemeiner Form im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt. Die Abgrenzung zu abhängiger Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist aber nicht gesetzlich geregelt, sondern geht zurück auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

- **Der Werkvertrag ist in §§ 631-651 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) geregelt.**
§ 632 BGB beschreibt ihn:

»(1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
(2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.«

- **Die Bundesagentur für Arbeit legt in einem Merkblatt für einen Werkvertrag fest:**

»- Eigenverantwortliche Organisation aller sich der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer (unternehmerische Dispositionsfreiheit, auch in zeitlicher Hinsicht; keine Einflussnahme des Bestellers auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer; in der Regel eigene Arbeitsmittel);
- Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen im Betrieb des Bestellers tätigen Arbeitnehmern; keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebes.«



Und was ist ein **Subunternehmen**?

Ein Subunternehmen ist ein Unternehmen, das auf Grundlage eines Werkvertrages eine vereinbarte Leistung, ein »Gewerk«, erbringt. Das Subunternehmen soll nach geltendem Recht selbstständig sein und frei in der Art und Weise, wie es seinen Vertrag erfüllt. Das Subunternehmen kann entscheiden, das Gewerk selber zu erbringen oder die Leistung teilweise oder ganz an ein weiteres Subunternehmen weiterzureichen. So entstehen, immer auf Grundlage von jeweils geschlossenen Werkverträgen, ganze Subunternehmerketten.

Das Subunternehmen entscheidet selbst, welche Beschäftigungsform es wählt: Es kann Arbeitnehmer einstellen und beschäftigten oder Werkverträge mit selbstständigen Einzelpersonen schließen. Diese erfüllen häufig keineswegs das Merkmal eines Selbstständigen, für verschiedene Auftraggeber tätig zu sein. Vielmehr arbeiten sie weisungsgebunden nur für dieses eine Unternehmen und sind eigentlich abhängig beschäftigte Arbeitnehmer. Sie sind dann nur scheinbar selbstständig.





Schlachtindustrie: Werkverträge häufigstes Arbeitsverhältnis

Praxis ::: Hoher Arbeitsdruck, kaum Tarifverträge: Werkvertragsarbeitnehmer auf dem Schlachthof haben schlechte Karten

Praxis

Bei den vier größten Schlachtkonzernen Tönnies, Vion, Westfleisch und Danish Crown arbeiten inzwischen zwei Drittel der Beschäftigten mit Werkverträgen. Dies fand die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten NGG 2013 bei einer Befragung von Betriebsräten heraus. Die Werkvertragsarbeitnehmer – in der Regel aus dem Ausland – sind damit der Kern der Belegschaft.

Die Arbeitnehmer sind bei Werkvertragsunternehmen beschäftigt. Die Arbeitsschritte sind im Detail vorher durch das Schlachthofunternehmen festgelegt, sie sind vollkommen abhängig von ihm. In der Produktion arbeiten weitestgehend WerkvertragsarbeiterInnen, Arbeitsplätze direkt vom Schlachthofbetreiber gibt es kaum noch. Ohne die Werkvertragsarbeiter würden die Betriebe zum Stillstand kommen.

Die Unterscheidung verschiedener Werkvertragsfirmen wird in der Regel nur durch verschiedenfarbige Haarnetze der Arbeitnehmer deutlich. Das Schulterband mit roten Haarnetzen, das Schinkenband mit gelben Haarnetzen, die Aufsicht und Stammbeschäftigten mit weißen Haarnetzen und so weiter.

Die Ausbreitung der Werkverträge hat in der Fleischindustrie die Arbeitsdichte spürbar erhöht. Die Werkverträge treffen zudem die Beschäftigten, die unbefristet und direkt in der Fleischindustrie beschäftigt sind. Durch das niedrige Lohnniveau in den Werkverträgen steht seit Jahren auch das Einkommen der regulär Beschäftigten unter Druck.

Die körperlich schwere, taktgebundene Arbeit macht es nahezu unmöglich, Auszubildende in den Berufen Schlachter und Metzger zu gewinnen. Der Qualifizierungsverlust setzt sich in allen Bereichen fort und ist besonders im Umgang mit den Tieren ein zunehmendes Problem. Arbeitgeber der Schlachtindustrie entziehen sich durch den Einsatz von Werkverträgen immer mehr ihrer Verantwortung für die Arbeitnehmer. Tarifverträge sind die Ausnahme. Altersgerechte Arbeit und die Entwicklung von betrieblicher Altersvorsorge in Werkvertragsunternehmen sind nicht umsetzbar. Vielmehr werden die Werkvertragsarbeitnehmer im Zwei-Jahres-Takt ausgetauscht.

Dabei könnte die Fleischindustrie direkt einstellen, längst auch Beschäftigte aus allen Staaten der Europäischen Union. Durch den Branchenmindestlohn Fleisch, aktuell 8 Euro, gibt es erste positive Ansätze. So sind bei der Firma Westfleisch 700 Rumänen direkt eingestellt worden, zu einem Lohn deutlich über dem Fleischmindestlohn. Das Ausschalten der »Menschenhändler«, der Werkvertragspartner, eröffnet offensichtlich die Möglichkeit, einen höheren Lohn zu zahlen.

Die Fleischindustrie könnte auch direkt einstellen. Wer die Menschenhändler ausschaltet, kann den Beschäftigten mehr zahlen.

► Beispiel von: Bernd Maiweg,
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, NGG

Werkverträge sicher und fair

Der DGB will erreichen, dass Werkverträge rechtlich präziser gefasst werden. Damit kann der Missbrauch begrenzt werden.

Ziel des DGB ist es, Werkverträge rechtlich präziser zu fassen. Sie müssen dann unterbunden werden, wenn es ausschließlich darum geht, Löhne zu drücken und unternehmerische Risiken auf Beschäftigte abzuwälzen.

Eine missbräuchliche Nutzung liegt dann vor, wenn durch verwinkelte Konstruktionen die formalen Bedingungen eines Werkvertrages eingehalten werden, in Wirklichkeit das »Gewerk« aber weitgehend in den laufenden internen Produktionsprozess eingebunden ist.

Wer im Arbeitsprozess anweist, ist ein direkter Arbeitgeber

Die gleiche Arbeit wie die Stammbeschäftigten, mit den Maschinen des Auftraggebers, in die zeitliche Taktung eingebunden: Solche Umstände sprechen für den Missbrauch von Werkverträgen.

Dies ist daran erkennbar, dass die Werkvertragsbeschäftigten zum Beispiel die gleiche Arbeit machen wie Stammbeschäftigte, sie mit den Maschinen des Auftraggebers arbeiten, in deren zeitliche Taktung eingebunden sind oder im Wesentlichen eine vordefinierte Tätigkeit ausüben. Der Auftraggeber darf zwar kontrollieren, ob und wie das Gewerk erbracht wurde, also ob beispielsweise die FliesenlegerInnen auch die vereinbarten Fliesen verlegt haben und damit das Ergebnis dem Vertrag entspricht. Er darf im Arbeitsprozess aber nicht anweisen, darf sich also nicht in die Art und Weise einmischen, wie und wann in diesem Beispiel die Fliesen verlegt werden.

Beim Werkvertrags-Missbrauch kommen Arbeitsanweisungen direkt vom Auftraggeber. Handelt es sich um ein Werkvertrags-Unternehmen, das in dem auftraggebenden Unternehmen gleich mit mehreren Beschäftigten per Werkvertrag arbeitet, bestimmt zwar offiziell meistens ein/e Vorarbeiter/in dieses Werkvertragsunternehmens. Diese/r erhält seine Weisungen allerdings ebenfalls häufig von dem Unternehmen, welches das Gewerk in Auftrag gegeben hat. Solche Vorarbeiter sind häufig nur ein Feigenblättchen, um die rechtlichen Vorschriften einzuhalten.

Missbrauch von Werkverträgen sorgt für weniger Stammarbeitsplätze

Infolge der missbräuchlichen Nutzung sind Werkverträge oftmals wie Leiharbeit zu einem betrieblichen Instrument der Personalflexibilisierung geworden, mit dem die Stammarbeitsplätze reduziert werden. Die inzwischen besser regulierte Arbeitnehmerüberlassung führt dazu, dass Unternehmen auf die Konstruktion des Werkvertrages ausweichen. Diese Entwicklung wird durch die unzureichende Rechtslage erheblich begünstigt.



Wertvolle Stammarbeitsplätze gehen verloren

Praxis ::: In der Automobilindustrie greift die Tendenz, die Fertigungstiefe zu verringern und stattdessen Fremdfirmen zu beauftragen. Mit schweren Folgen.

Praxis

Im Daimler-Werk in Bremen werden Arbeitsplätze in der Logistik an ein Werkvertragsunternehmen vergeben. Dort, wo heute noch Daimler-KollegInnen auf dem Stapler sitzen, sind es bald Fahrer einer beauftragten Logistikfirma. Betroffen sind circa 160 Beschäftigte. Diese können zwar im Werk bleiben, aber ein Teil von ihnen erhält schlechter passende Arbeitsplätze. Sie landen in der Produktion, was für viele problematisch werden könnte. Schließlich sind viele von ihnen in die Logistik gewechselt, weil sie die Arbeit im Akkord in der Montage nicht mehr geschafft hatten.

Zudem waren einige der KollegInnen schon vor zwei Jahren von der Fremdvergabe ihrer alten Logistikarbeitsplätze an einen billigeren Dienstleister betroffen und müssen nun wieder den Arbeitsplatz wechseln. Der Dienstleister zahlt seinen Beschäftigten ungefähr die Hälfte des Geldes, das die Daimler-KollegInnen auf einem solchen Arbeitsplatz verdienen.

Nicht nur in der Logistik auf dem Werksgelände, auch Arbeitsschritte direkt in der Wertschöpfungskette sind von Werkverträgen betroffen. Diese Arbeitsschritte sind beispielsweise die Kommissionierung von Produkten oder sogar Vormontagetätigkeiten. Immer mehr Arbeitsplätze gehen verloren, deren Anforderungen auch mit gesundheitlichen oder körperlichen Einschränkungen erfüllt werden können. Solche Arbeitsplätze sind nötig, denn der demografische Wandel macht sich bemerkbar: In vielen Betrieben der Branche ist der Altersdurchschnitt knapp unter 50 Jahren, die Tendenz ist weiter steigend. Betriebe brauchen Arbeitsplätze, in denen auch Menschen, deren Kraft nachlässt, wertschöpfend arbeiten können.

Die Tendenz, die Fertigungstiefe zu verringern und für bestimmte Leistungen Fremdfirmen zu beauftragen, greift aktuell in vielen Betrieben der Automobilbranche um sich. In künftigen Szenarien könnten vermehrt direkte Bereiche der Produktion betroffen sein. Dabei spielt es eigentlich keine Rolle, ob in Zukunft ein Werkvertragsunternehmen die Tätigkeiten auf dem Werksgelände erledigt oder die Produktionsanlagen des Werkvertragsunternehmens vor den Werkszäunen von Daimler sind. Die Auswirkungen für die KollegInnen von Daimler sind die gleichen – ihre Arbeit wird von billigeren Beschäftigten erledigt.

Die aktuellen Gesetze helfen nur bedingt. Entdecken wir als Betriebsräte Verstöße, dann grenzen die Arbeitgeber meistens genauer ab oder organisieren die Arbeit so, dass komplette Bereiche ausgelagert werden. Eine weitere von uns schon beobachtete Folge: Arbeitsplätze werden von Werkverträgen auf Leiharbeit gewandelt. Wir brauchen ein möglichst konkretes Gesetz ohne Schlupflöcher.

Die Tendenz, die Fertigungstiefe zu verringern und für bestimmte Leistungen Fremdfirmen zu beauftragen, greift aktuell in vielen Betrieben der Automobilbranche um sich.

► Beispiel von: Ralf Wilke, Betriebsrat und Leiter des
IG Metall Vertrauenskörpers Mercedes Benz, Bremen

Dreieckskonstruktionen sind missbrauchsanfällig

Liegen Beschäftigung und Produktion in verschiedenen Händen, wird ein Missbrauch wahrscheinlicher.

Dreieckskonstruktionen, bei denen die Produktion und die Beschäftigung des Personals in verschiedenen Händen liegen, sieht der Gesetzgeber zu Recht als missbrauchsanfällig an. Deswegen unterliegen Leiharbeitsunternehmen staatlichen Überwachungsmaßnahmen und brauchen eine staatliche Erlaubnis, um tätig sein zu können. Dies dient dem Schutz der Beschäftigten, aber auch dem Anspruch des Staates, dass Steuern und Sozialabgaben korrekt berechnet und abgeführt werden. Für die Leiharbeit gilt ein brancheneigener Mindestlohn. Zudem werden in vielen Branchen Zuschläge an LeiharbeiterInnen gezahlt, die deren Lohnniveau an das der Stammbeschäftigten annähern.

Unternehmen, die ihre Beschäftigten im Rahmen von Werkverträgen bei Drittunternehmen einsetzen, unterliegen dieser Regulierung bislang nicht. Insbesondere die Löhne können frei gestaltet werden. Hinzu kommt, dass beim Einsatz von Scheinselbstständigen der gesamte arbeitsrechtliche Schutz ausgehebelt wird.

Unternehmen nutzen die gesetzlichen Lücken aus. Sie sind kreativ und flexibel darin, die Werkverträge formell an die jeweilige Rechtsprechung anzupassen. Der Gesetzgeber muss hier nachbessern.

Schlechte Arbeit ist in Deutschland immer noch zu leicht umzusetzen

Der Arbeitsmarkt in Deutschland wurde in den vergangenen Jahrzehnten immer weiter dereguliert. Bei insgesamt ungefähr gleichbleibender Gesamtbeschäftigung schichteten sich die Arbeitsverhältnisse seit Mitte der 1980er Jahre um: Unbefristete Vollzeitstellen verschwinden zunehmend zugunsten sogenannter atypischer Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, Minijobs, befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit. In vielen Unternehmen arbeiten regulär Beschäftigte neben LeiharbeiterInnen, Beschäftigten eines Subunternehmers, die im Rahmen eines Werkvertrags tätig sind, und Solo-Selbstständigen, die mittels Werkverträgen Arbeiten übernehmen.

Der Gesetzgeber selbst hat die Weichen für eine solche Deregulierung gestellt: Beschäftigungsförderungsgesetz, Arbeitsförderungs-Reformgesetz, Arbeitsmarkt-Reformgesetz und weitere arbeitsmarktpolitische Gesetze zielten darauf, den Arbeitsmarkt mit weniger Regeln zu versehen.

Das Nachsehen haben die Beschäftigten, die in atypische Beschäftigungsverhältnisse abrutschen – mit weniger Sicherheit, schlechteren Arbeitsbedingungen, unzureichender Mitbestimmung, mehr Druck und geringerer Entlohnung. Die Stammbeschäftigten geraten ebenfalls unter Druck. Dem Staat entgehen durch die atypischen Beschäftigungsverhältnisse bis heute Milliarden Euro Sozialversicherungsbeiträge.

Die Unternehmen haben die Möglichkeiten prompt angewendet, die die gesetzlich geschaffenen Deregulierungen boten. Private Arbeitsvermittler, Zeitarbeitsfirmen und eine Beraterbranche entdeckten neue Geschäftsfelder. Leiharbeit und Werkverträge werden von ihnen heute maßgerecht auf den Betrieb zugeschnitten, die entsprechenden Verträge und Konstruktionen werden gleich mitgeliefert. Grenzen des Zulässigen werden ausgereizt. Unternehmen, die mit Werkverträgen arbeiten, passen die vertraglichen Konstruktionen immer wieder an die Anforderungen der Rechtsprechung an, während sich in der praktischen Durchführung nichts ändert.

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist der Arbeitsmarkt in Deutschland anfällig für »Umgehungstatbestände«. Die Kontrollen sind zu selten, die Abgrenzung zwischen dem rechtmäßigen Drittpersonaleinsatz und den Umgehungskonstruktionen ungenau.

In den vergangenen Jahrzehnten wurde der Arbeitsmarkt immer weiter dereguliert. Atypische Beschäftigungsverhältnisse bedeuten weniger Geld, weniger Sicherheit und weniger Mitbestimmung. Dem Staat entgehen Milliarden Euro.

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist der Arbeitsmarkt in Deutschland anfällig für »Umgehungstatbestände«.

Soloselbstständigkeit **nimmt stark zu**

Nicht nur über die Konstruktion mit Werkvertragsunternehmen, auch für die Beschäftigung von Soloselbstständigen werden Werkverträge genutzt und missbraucht. In diesem Fall wird der Werkvertrag nicht mit einem Unternehmen, sondern nur mit einer Person abgeschlossen. Ausgelöst durch die Hartz-Reformen (Ich-AG) und die Novellierung der Handwerksordnung, die die Abschaffung der Meisterpflicht in vielen Branchen bedeutete, hat die Soloselbstständigkeit stark zugenommen. Seit 1995 hat sich die Zahl der Soloselbstständigen von 1,5 Millionen auf 2,5 Millionen erhöht.

Auffällig ist dabei ein überproportional starker Anstieg der Soloselbstständigen zwischen 2003 und 2005. Die Umsetzung der Hartz-Reformen und die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Selbstständige aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten haben den Trend verstärkt.

Soloselbstständige sind für Auftraggeber sehr attraktiv, weil sich dieser allen sozialen Verpflichtungen entziehen kann. Es entsteht kein Arbeitsverhältnis, für die soziale Sicherung ist der Auftragnehmer allein verantwortlich. Eine Lohnregulierung gibt es nicht.

Gewerkschaften beobachten, dass Werkverträge und Aufträge an Soloselbstständige von Arbeitgebern missbraucht werden, um den Lohn zu drücken und betriebswirtschaftliche Risiken abzuwälzen.

Soloselbstständige versprechen Profit für den Auftraggeber, weil der sich allen sozialen Pflichten entziehen kann. Beim Missbrauch werden das Entgelt gedrückt und betriebswirtschaftliche Risiken abgewälzt.

Unternehmen drängen **zur scheinbaren Selbstständigkeit**

Am 13. Oktober 2014 fand im Innenausschuss des Bundestages eine öffentliche Anhörung zum Entwurf des Freizügigkeitsgesetzes statt. Dort berichtete die damalige Bezirksstadträtin Franziska Giffey von einem kontinuierlichen Zuzug von ArbeitsmigrantInnen aus der Europäischen Union. Die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit sei dabei gar nicht so sehr der Anreiz.

»Aus den Gesprächen mit unseren Trägerorganisationen, die mit den Betroffenen zusammenarbeiten, haben wir immer wieder die Rückmeldung bekommen, dass wenn jemand einer Arbeit nachgehen will und auch seine Arbeitnehmerfreizügigkeit nutzen will, er zur Antwort bekommt von der Arbeitgeberseite, du kannst gerne bei mir arbeiten, aber dann als selbstständiger Subunternehmer. Ich gebe dir kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.«

Dies zeige sich in den »weiterhin erheblichen Zahlen von Gewerbebeanmeldungen in dem Bereich«, berichtet Franziska Giffey. In Neukölln gebe es 3.500 rumänische und bulgarische Unternehmen. »Das sind keine wirklichen Unternehmen«, stellt die Bezirksstadträtin heraus. Vielmehr würden so reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse von den Auftraggebern umgangen. »Das führt dann dazu, dass keine Geldzahlungen erfolgen, dass, wenn ein Unfall passiert, die Menschen überhaupt nicht abgesichert sind und dass eben generell arbeitsschutzrechtliche oder überhaupt Arbeitsverhältnisrechte nicht wahrgenommen werden.«

Die Neuköllner Bezirksstadträtin Franziska Giffey berichtet, dass Arbeitgeber dazu übergehen, nicht einzustellen, sondern Arbeitsuchende auffordern, selbstständige Subunternehmer zu werden.



Vollkommen abhängig

Praxis

Praxis ::: Entsendete Arbeitnehmer aus anderen Ländern wissen oft nicht einmal, ob sie krankenversichert sind. Viele werden gezwungen, ein Gewerbe anzumelden.

Das Unternehmen E. aus Hamburg beschäftigt eigene Mitarbeitende und solo-selbstständige »Subunternehmer« aus Bulgarien und Rumänien für Bauarbeiten und Reinigungsarbeiten bei verschiedenen Auftraggebern. Häufig werden keine schriftlichen Verträge mit konkreten Vereinbarungen abgeschlossen. Falls es schriftliche Verträge gibt, sind diese sehr allgemein gehalten und stimmen oft nicht mit den tatsächlich durchzuführenden Leistungen überein. So werden zum Beispiel Reinigungsarbeiten vereinbart, aber Bauarbeiten durchgeführt.

Sofern Arbeitsverträge für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden, ist fraglich, ob die Versicherungsbeiträge entrichtet werden. Besprechungen und Vereinbarungen finden ausschließlich außerhalb der Geschäftsräume statt, beispielsweise in Cafés, in PKWs oder gleich auf der Straße.

Nach einiger Zeit selbstständiger Arbeit **auf einmal entsandt**

Auch bei der Firma H., »ein Full Service Provider, der den Kunden eine professionelle Problemlösung zu akzeptablen Konditionen« anbietet, arbeiten solo-selbstständige oder entsandte BulgariInnen. Dem Bulgaren K. wurde nach einer Zeit selbstständiger Tätigkeit mitgeteilt, er sei nun entsandt. Auf seine Nachfrage, von welcher Firma in Bulgarien und mit welcher Krankenversicherung, bekam er stets ausweichende Antworten. Einen Arbeitsvertrag hat er nie erhalten. Ar-

beitsanweisungen und den bar ausgezahlten Lohn erhielt er regelmäßig von Mitarbeitern der Firma H.

Obwohl das Unternehmen H. monatlich 100 Euro für Krankenversicherungsbeiträge einbehalten hat, wurden keine Beiträge an die bulgarische Versicherung geleistet. Nachdem dies bei einer Erkrankung und ärztlicher Behandlung offenkundig geworden war, wurden in Bulgarien Beiträge anonym und als »freiwillige Versicherung« nachentrichtet. Die Entgegennahme einer Krankmeldung wurde von H. mit der Begründung verweigert, er werde dort nicht als Mitarbeiter geführt.

Obwohl das Unternehmen H. monatlich 100 Euro für Krankenversicherungsbeiträge einbehalten hat, wurden keine Beiträge an die bulgarische Versicherung geleistet.

Rechnungen schreiben **übernahm der Arbeitgeber**

Auch die Soloselbstständige R. hat Schlimmes erlebt: Die polnische Staatsbürgerin arbeitete in Hamburg bei einem Logistikunternehmen, sie wurde im Rahmen von Werkverträgen bei anderen Unternehmen eingesetzt. Auf dem Papier war sie mit einer halben Stelle Mitarbeiterin der Firma F., zur anderen Hälfte selbstständige Gewerbetreibende. Durch ihre Selbstständigkeit entstünden Kosten, die er steuerlich geltend machen könne. Dadurch sei er in der Lage, Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, erklärte der Arbeitgeber der Mitarbeiterin.

Praktisch arbeitete die Frau als Arbeitnehmerin. Sie arbeitete nur für dieses Unternehmen und erhielt direkt von dort ihre Anweisungen. Die Rechnungen, die sie als scheinbar Selbstständige schreiben musste, übernahm gleich der Arbeitgeber. Er schrieb die Rechnungen, die Frau R. dann unterschrieb. Geld floss nur in kleinen Teilen und unregelmäßig. Sie wusste auch nie, ob das Geld nun Lohn ist oder bezahlte Rechnungsbeträge darstellte. Im Durchschnitt erhielt sie rund 600 Euro im Monat, und das bei einer 48-Stunden-Woche. Diese Situation teilte sie mit weiteren 50 Mitarbeitenden der Firma F.

Auf dem Papier war R. mit einer halben Stelle Mitarbeiterin der Firma F., zur anderen Hälfte selbstständige Gewerbetreibende. Durch ihre Selbstständigkeit entstünden Kosten, die er steuerlich geltend machen könne, behauptete der Arbeitgeber.

Systematik **lässt sich aus den Beispielen herauslesen**

Der DGB Hamburg berichtet von weiteren Fällen, so von einem Paketzusteller, der bei einer Firma G. Logistik beschäftigt war, die als Subunternehmer von Hermes beauftragt wurde. Auch dort wurde der Paketzusteller von seinem Vorgesetzten verpflichtet, ein Gewerbe anzumelden. Auch hier arbeitete die betroffene Person nur für den Subunternehmer und war voll weisungsgebunden.

Aus den Beispielen lässt sich leicht eine Systematik herauslesen. Zahlen sind nicht bekannt. Aber es ist davon auszugehen, dass in Deutschland viele Menschen in die scheinbare Solo-Selbstständigkeit gedrängt werden. Diese werden zu äußerst schlechten Bedingungen wie ein Arbeitnehmer beschäftigt.

► Alle Beispiele von: DGB Hamburg

Am Ende der Kette

Eine Studie zeigt, dass es zu schweren Verwerfungen kommt, wenn ArbeitnehmerInnen entsendet werden.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass die Konzentration entsandter Arbeitnehmer in den unteren Stufen unserer Arbeitsmärkte und in spezifischen Regionen, Segmenten und Sektoren erhebliche Risiken bergen kann.

Jan Cremers: »Auf der Suche nach billigen Arbeitskräften in Europa – Lebens- und Arbeitsbedingungen entsandter Arbeitnehmer«, CLR Studies 6, 2011

Eine Studie von Jan Cremers von der Universität Amsterdam zeigt, dass es bei der Entsendung von ArbeitnehmerInnen zu schweren Verwerfungen kommt. Rund eine Million Menschen in der Europäischen Union werden als entsandte ArbeitnehmerInnen im Ausland beschäftigt. Die Europäische Kommission hat insbesondere die Staaten Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Belgien und die Niederlande als diejenigen Staaten identifiziert, in denen ein besonders hoher Anteil von entsandten ArbeitnehmerInnen beschäftigt ist.

Knapp die Hälfte der sozialversicherungsrechtlichen A1-Bescheinigungen werden für industrielle Tätigkeiten ausgestellt, von denen über die Hälfte auf das Baugewerbe entfallen. Mit Hilfe dieser Bescheinigungen erklärt der Entsendestaat, dass der oder die Beschäftigte während des Auslandseinsatzes im Herkunftsland sozialversichert ist.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass »die Konzentration entsandter Arbeitnehmer in den unteren Stufen unserer Arbeitsmärkte und in spezifischen Regionen, Segmenten und Sektoren erhebliche Risiken bergen kann (Wettbewerbsverzerrung, Untergrabung von Arbeitnehmerrechten und verbindlichen Vorschriften). Die Beschäftigungsbedingungen, insbesondere die Löhne, die entsandten Arbeitnehmern angeboten werden, können – insofern sie keiner ordnungsgemäßen Kontrolle und Durchführung unterliegen – gegebenenfalls die gesetzlich festgelegten oder im Rahmen allgemein gültiger Tarifverträge ausgehandelter Mindestbedingungen untergraben.«

In der Bauindustrie entstehen lange Subunternehmerketten

In der Bauindustrie werden die Bauten in unterschiedliche Gewerke aufgeteilt. Problematisch ist aber, dass diese Gewerke an immer weitere Subunternehmer vergeben werden, wodurch lange Subunternehmerketten entstehen, an denen viele mitverdienen und Verantwortlichkeiten verschleiert werden.

Nach Beobachtungen der IG BAU sind sieben weitere Subunternehmen oder noch mehr in einer Auftragskette tätig. Obwohl grundsätzlich eine Generalunternehmerhaftung besteht, führen diese Konstruktionen dazu, dass die Verantwortung für das eingesetzte Personal im Einzelnen nicht mehr zugeordnet werden kann, vor allem dann, wenn ausländische WerkvertragsnehmerInnen beteiligt sind. In diesen Fällen kommt es häufig zu Lohndumping und Missachtung von Schutzbestimmungen.

Ob die gesetzlichen Vorschriften beachtet werden und in den Heimatländern die Beiträge zur Sozialversicherung sowie Steuern korrekt abgeführt werden, kann in der Regel nicht geprüft und überwacht werden. Dies führt zu weiteren Wettbewerbsverzerrungen und zur weitreichenden Ausbeutung von ausländischen Arbeitnehmern. Sub-Ketten und Werkvertragsmissbrauch führen zu Lohndumping im Baugewerbe.



Lohndumping im Baugewerbe

Praxis ::: Subunternehmer-Ketten und Werkvertragsmissbrauch führen zu Lohndumping im Baugewerbe.

Die Realität im deutschen Bauhauptgewerbe, insbesondere im Hochbaubereich, ist heutzutage maßgeblich geprägt von der Auftragsweitervergabe an Subunternehmer, wodurch oftmals »Sub-Ketten« entstehen. Über Lohndumpingstrukturen werden so die Kosten reduziert und die Gewinne gesteigert. Hierbei liegen vielfach schwer durchschaubare Vertragsstrukturen vor, einhergehend mit verschiedenen Formen des Werkvertragsmissbrauchs und der illegalen Arbeitnehmerüberlassung.

Exemplarisch für diesen systematischen Missbrauch steht der Neubau eines Hörsaalgebäudes für die Hochschule Osnabrück. Die Firma B. Innenausbau vergab als Generalunternehmer Teile des Auftrags an einen Subunternehmer aus dem Allgäu, der seinerseits acht rumänische Wanderarbeiter, ein weiteres Glied in der »Sub-Kette«, mit Trockenbauarbeiten beauftragte. Tatsächlich arbeiteten die beim Subunternehmen Beschäftigten vor Ort nach Weisungen der Bauleitung der Firma B., sie waren in die Arbeitsabläufe eingebunden.

Nachdem die rumänischen Kollegen wochenlang auf der Baustelle arbeiteten und dabei lediglich mit geringfügigen Abschlagszahlungen, signifikant unter der vereinbarten Entlohnung, abgespeist wurden, wendeten sie sich hilfeschend an den Zoll und an die IG BAU als zuständige Gewerkschaft. Der körperlich harten Arbeit, einhergehend mit den knappen finanziellen Ressourcen sowie der Unterbringung in hygienisch fragwürdigen Containern auf der Baustelle geschuldet, wurden ihnen teilweise körperliche Mangelerscheinungen ärztlich attestiert.

Generalunternehmer zahlen erst nach zähen Verhandlungen

Erst nach langwierigen Verhandlungen und viel öffentlichem Druck erhielten die acht Kollegen einen bedeutenden Teil ihrer offenen Forderung als Entschädigungszahlung. Ähnlich erging es Bauarbeitern, die bei einem slowenischen Subunternehmen mit Bauarbeiten beauftragt waren. Auch hier musste erst verhandelt werden, damit sie ihren ausstehenden Lohn von zwei Generalunternehmen erhielten. Diese hatten das Subunternehmen mit Bauarbeiten beauftragt, das seine Arbeiter nicht bezahlt hatte. Die Bauarbeiter – 20 Männer aus Bosnien, ein Mazedonier und ein Slowene – hatten fast drei Monate auf Baustellen in Penzberg und München gearbeitet. Untergebracht waren sie unter menschenunwürdigen Bedingungen, sie hausten mit bis zu fünf Personen in einem Zimmer.

Praxis

Exemplarisch für den systematischen Missbrauch steht der Neubau eines Hörsaalgebäudes. Ein Generalunternehmer vergab Teile des Auftrags an einen Subunternehmer, der seinerseits acht rumänische Wanderarbeiter, ein weiteres Glied in der »Sub-Kette«, mit Trockenbauarbeiten beauftragte. Tatsächlich arbeiteten die beim Subunternehmen Beschäftigten vor Ort nach Weisungen der Bauleitung.

Im März 2015 hatten sich die Männer geweigert zu den Baustellen zu fahren und verlangten Geld. Sie hatten sich seit Tagen nur noch von Restlebensmitteln ernährt. Der Subunternehmer, ihr direkter Arbeitgeber, war abgetaucht. Nachdem ihnen auch noch der Rauswurf aus der Unterkunft angedroht worden war, hatten sie sich hilfesuchend an die Beratungsstelle von Faire Mobilität in Stuttgart und München gewandt.

Nach intensiven Verhandlungen zeigten sich die Auftraggeber, die österreichische Firma Porr AG und das Wolfratshausener Unternehmen Leitner, bereit, die ausstehenden Gehälter auszubezahlen. Porr zahlte zudem noch einen Fahrkostenzuschuss für die Heimreise. Insgesamt waren dies 38.584 Euro, was der Summe entspricht, um die die Arbeitnehmer betrogen werden sollten.

Nach Angaben des slowenischen Gewerkschaftsdachverbands ZSSS ist der Subunternehmer bekannt und soll schon zuvor derartige Geschäftsmodelle betrieben haben. In Slowenien sollen rund 3.000 Firmen angemeldet sein, die regelmäßig nach Deutschland entsenden. Bei vielen handele es sich um Briefkastenfirmen, berichtet der ZSSS.

Netzausbau mit Lohndumping

Ein offenbar lediglich für einen Auftrag gegründetes Subunternehmen stellte rund 20 Arbeitnehmer aus Rumänien ein. Unterm Strich blieb den Beschäftigten nicht einmal genug Geld, um sich zu ernähren.

Ein weiteres Beispiel, in dem ausländische Beschäftigte bei Bauarbeiten ausgebeutet werden, kommt aus der Telekommunikations-Branche. Das mittelständische Unternehmen L. wurde von einem großen Netzbetreiber beauftragt, Erde aufzubrechen, um anschließend Glasfaserkabel verlegen zu können. Diesen Auftrag gab das Unternehmen an ein Subunternehmen weiter, eingetragen auf den Namen eines ehemaligen Mitarbeiters. Es sollte den Auftrag für einen Festpreis erledigen. Die Maschinen und Fahrzeuge sowie die erforderlichen Gerätschaften wurden von der Firma L. an dieses Subunternehmen vermietet.

Das frisch gegründete und offenbar lediglich für diesen Auftrag gegründete Subunternehmen stellte rund 20 Arbeitnehmer aus Rumänien ein. Unterm Strich blieb den Beschäftigten nicht einmal genug Geld, um sich zu ernähren. Ein Anwohner bekam die Situation mit und machte sie öffentlich. ver.di hat festgestellt, dass große Netzanbieter häufiger auf solche Strukturen zurückgreifen, um das Netz in Deutschland auszubauen.

► Beispiele von: IG BAU Weser-Ems, Faire Mobilität, München und ver.di

Arbeitsverhältnisse abgrenzen

Was ist legal? Was ist Leiharbeit, was ein Werkvertrag? Die Grenzen sind unklar. Arbeitnehmer, die ihr Recht geltend machen wollen, sind verunsichert.

Das Problem der Abgrenzung zwischen unechten Werkverträgen und Leiharbeit besteht seit dem Inkrafttreten des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). So weist die Bundesregierung im zweiten AÜG-Bericht aus dem Jahre 1976 (Drucksache 7/5631) selbst darauf hin: »Die Abgrenzungsschwierigkeiten zwischen echten und unechten Werkverträgen haben seit dem ersten Erfahrungsbericht noch zugenommen. Fast alle Stellungnahmen betonen gegenüber der Bundesregierung die Notwendigkeit, hier Abhilfe zu schaffen«. Weiter heißt es: »Die Behörden, die das Vorliegen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung vermuten, können kaum wirkungsvoll gegen Verleiher und Entleiher vorgehen, wenn Zweifel am Vorliegen eines Werkvertrages bestehen«.

Obwohl die Bundesregierung selbst bereits vor fast 40 Jahren eine Abgrenzung angemahnt hat, ist es dazu bis heute nicht gekommen. Vielmehr wurde die Bundesagentur für Arbeit angewiesen, im Rahmen eines Erlasses Abgrenzungskriterien zu formulieren. Diese Praxis besteht im Wesentlichen bis heute fort, wobei die Erlasslage durch die Rechtsprechung weiter gefestigt wurde.

Dies reicht aber nicht, weil gesetzliche Vorgaben Lücken aufweisen. ArbeitnehmerInnen, die ihre Rechte geltend machen wollen, sind verunsichert. Da es an einer gesetzlichen Klarstellung fehlt, können sie nicht vorhersehen, ob sie überhaupt im Recht wären, wenn sie ein Klageverfahren anstrengen. Zudem fehlen ArbeitnehmerInnen Informationen, um Beweise zu erbringen, die für die Abgrenzung zwischen einem Werkvertrag und einer Beschäftigung beim Einsatzunternehmen notwendig sind: Auch wenn sie ihren unmittelbaren Vorarbeiter benennen können, durchschauen sie oft nicht die Weisungsstruktur und die Arbeitsorganisation. Dies sind aber aus Sicht der Gerichte die entscheidenden Abgrenzungsmerkmale.

Durch die Vielzahl an Vertragsvarianten bleibt es schwierig, Werkverträge abzugrenzen. Auf die Unsicherheit verweist nicht zuletzt die Vielzahl richterlicher Entscheidungen. Die Arbeitsgerichte müssen klären, ob klassische Merkmale einer selbstständigen Tätigkeit vorhanden sind oder die Werkvertragsinhaber in Wahrheit abhängige Beschäftigte sind.

Bei konsequenter Anwendung der Abgrenzungsmerkmale, die bereits etwa in der Rechtsprechung entwickelt wurden, würden viele existierende Werkverträge als Leiharbeit – und zwar mangels Erlaubnis – als illegale Leiharbeit zu qualifizieren sein.

Der DGB hält eine eindeutige gesetzliche Abgrenzung zwischen Werkverträgen, Leiharbeit und Arbeitsverträgen für notwendig. Nicht weniger notwendig ist es, die Situation der Arbeitnehmer im Gerichtsprozess zu verbessern. Zu erwarten, dass ein/e Arbeitnehmer/in beispielsweise Beweise über die Weisungsstruktur oder über die Haftung für die erbrachten Gewerke liefert, ist wirklichkeitsfern. Es muss genügen, dass er oder sie Indizien vorbringt, die auf eine Umgehungskonstruktion hinweisen. Deshalb fordert der DGB neben der gesetzlichen Verankerung der Abgrenzungskriterien auch eine Beweislast erleichterung für den Gerichtsprozess.

Da es an einer gesetzlichen Klarstellung fehlt, können Arbeitnehmer nicht vorhersehen, ob sie überhaupt im Recht wären, wenn sie als Arbeitnehmer ein Klageverfahren anstrengen.

Zu erwarten, dass ArbeitnehmerInnen vor Gericht beispielsweise Beweise über die Weisungsstruktur oder über die Haftung für die erbrachten Gewerke liefern, ist wirklichkeitsfern. Es muss genügen, dass er oder sie Indizien vorbringt, die auf eine Umgehungskonstruktion hinweisen.

Grundfesten der sozialen Ordnung werden angegriffen

Interview

Frank Buckenhofer ist als Vorsitzender der Bezirksgruppe Zoll in der Gewerkschaft der Polizei nah dran. Im Interview beschreibt er die Probleme und wie der Missbrauch von Werkverträgen besser bekämpft werden kann.



Die unzureichenden gesetzlichen Abgrenzungskriterien haben dazu geführt, dass bei den immer noch zu seltenen Kontrollen Missstände unentdeckt bleiben oder nicht angeklagt werden können. Die für die Kontrollen zuständigen Zoll-Behörden sind auf Informationen der Beschäftigten angewiesen. Nur so können die tatsächlichen Verhältnisse geklärt werden. Den Beschäftigten fehlt es aber häufig an den nötigen Hintergrundinformationen, damit sie beurteilen können, ob ein Werkvertrag oder Leiharbeit vorliegt. Vor allem ausländische Beschäftigte haben oft Angst Auskünfte zu geben, weil sie den Verlust ihres Arbeitsplatzes fürchten und sie dann ganz ohne Geld dastehen. Sprachliche Probleme und kulturelle Unterschiede erschweren die Arbeit zusätzlich.

In einem Interview berichtet Frank Buckenhofer, Vorsitzender der Bezirksgruppe Zoll in der Gewerkschaft der Polizei (GdP), von den Erfahrungen der Kontroll- und Ermittlungsbeamten des Zolls. Er erläutert, auf welche Schwierigkeiten der Zoll stößt, wenn er überprüft, ob die Verträge in Unternehmen rechtens sind. Und er beschreibt, was nötig ist, damit Kontrollen effektiver durchgeführt werden können.

■ Kann der Zoll effektiv kontrollieren?

Praktisch werden ihm Steine in den Weg gelegt, die eine Prüfung erschweren. Kommt er beispielsweise auf einen Schlachthof, um Subunternehmer zu kontrollieren, wird er zunächst von der obersten Leitungsebene abgefangen. Es folgen ausführliche Hinweise zur Sicherheit und Hygiene. Sollte jemand vom Zoll dieses Vorgehen nicht abwarten wollen, werden ihm die Regressforderungen vorgerechnet, die fällig werden, falls die Tagesproduktion wegen schmutziger Zöllner im Betrieb vernichtet werden muss. So dauert es bis zu einer Stunde zwischen dem Eintreffen in dem Werk und dem Erreichen der Arbeitsplätze.

■ Was passiert in dieser Zeit im Betrieb?

Aus Vernehmungen der Arbeitnehmer weiß der Zoll, dass ganz oft erst mal das Band auf langsames Tempo eingestellt wird. Die Arbeitnehmer werden am Band nach Firmenzugehörigkeit sortiert oder gleich ganz in die Pause geschickt. Damit hat man dann das Problem des ›Vermischten Arbeitens‹ als Indiz für Arbeitnehmerüberlassung und damit eines Werkvertrags-Missbrauchs ausgeschaltet.

Die für Werkverträge nachzuweisende unternehmerische zeitliche Dispositionsfreiheit der Subunternehmer besteht dann oft aus orange-roten Plastikkisten. Die werden an den Übergabepunkten zwischen den Kolonnen der verschiedenen Subunternehmer aufgestellt. In diesen Kisten können dann die jeweiligen Zwischenprodukte gelagert werden bis der nächste Subunternehmer am Band die Zeit und Muße findet, sein Gewerk aufzunehmen. Er kann also sofort mit seiner Produktion beginnen oder auch in einer halben Stunde, da kann er nach eigener unternehmerischer Entscheidung zeitlich disponieren. Ist ja auch kein Problem, das Band läuft ja während der Kontrolle langsamer. Der Zoll trifft auf eine inszenierte Situation, die nicht der betrieblichen Wirklichkeit entspricht.

Bei Kontrollen wird ganz oft erst mal das Band auf langsames Tempo eingestellt. Die Arbeitnehmer werden am Band nach Firmenzugehörigkeit sortiert oder gleich ganz in die Pause geschickt. Damit hat man dann das Problem des ›Vermischten Arbeitens‹ als Indiz für Arbeitnehmerüberlassung und damit eines Werkvertrags-Missbrauchs ausgeschaltet.

■ **Merkmal eines Werkvertrages ist es auch, dass Werkvertragsunternehmen eigene Betriebsmittel anwenden. Sind die immer vorhanden?**

Natürlich haben die Subunternehmen eigene Betriebsmittel. Im Schlachthof sind das die Messer, Weißzeug oder Handschuhe. Oft läuft das so ab, dass das auftraggebende Unternehmen das Material günstig einkauft und verleiht, verleast oder verkauft. Und siehe da, aus der Wohnzimerfirma wird ein werkvertragsfähiges Unternehmen! Die Rechtsprechung ist da aktuell mit wenig zufrieden.

■ **Was verbirgt sich hinter einer Wohnzimmerfirma?**

Wie der Name schon sagt, ein Wohnzimmer oder Arbeitszimmer im eigenen Haus oder in der Mietwohnung. Solche Subunternehmen existieren nur auf dem Papier, sie haben kein eigenes Betriebsgelände. Entdeckt der Zoll Unregelmäßigkeiten, werden auch die auftraggebenden Unternehmen befragt. Die reden sich dann oft damit heraus, der Subunternehmer habe einen seriösen Eindruck gemacht, habe einen nagelneuen Mercedes gefahren, kannte sich im Thema aus. Auf die Idee, die Betriebsstätte zu besuchen, kommt aber niemand. Dabei würde ein solcher Besuch schon Anzeichen geben, ob ein solches Subunternehmen solide aufgestellt ist oder nicht.

Ein Auftraggeber nimmt es mit der Qualität der Gewerke meistens sehr genau. Ein Unternehmen, das im Bau die Eisen legt, haftet auch. Bei der Frage, mit wem Verträge geschlossen werden, werden allerdings gerne die Augen verschlossen. Die Auftraggeberhaftung muss gesetzlich festgezurr, eindeutig und einklagbar werden.

Aktuell ist es immer wieder schwierig, wenn Subunternehmer Löhne und Sozialversicherung nicht zahlen, diese von einer höheren Ebene in der Subunternehmerkette zu erhalten. Würde die Haftung durch die ganze Subunternehmerkette bis oben durch greifen, dann würden Unternehmen aufhören, Werkverträge mit Subunternehmen abzuschließen, die aus dem Nichts kommen und ganz schnell auch wieder im Nichts verschwinden.

■ **Zurück zur Baustelle. Gibt es dort direkte Anweisungen vom Auftraggeber, was ja dem Merkmal eines echten Werkvertrags widersprechen würde?**

Anweisungen sind vorgeblich immer nur Gespräche zur Überwachung der Qualität der erfolgten Arbeiten, was einem Werkvertrag entsprechen würde. Damit mischt sich das Führungspersonal des Hauptauftraggebers offiziell nicht in die Betriebsabläufe oder Personalauswahl der Subunternehmen ein. Hat ein Werkvertragsarbeitnehmer doch eine Anweisung herausgehört, so wird das bei einem Ermittlungsverfahren bestritten. Häufige Ausrede: Es lag wohl an Sprachschwierigkeiten.

■ **Welchen Sinn machen Subunternehmerketten überhaupt?**

Auf einer Baustelle können sehr lange Ketten von Subunternehmen entstehen. Der Generalunternehmer weiß dann gar nicht mehr, welche Firmen auf der Baustelle arbeiten. Betriebswirtschaftlich macht dies keinen Sinn. Das gilt auch für Unternehmen, in denen ständig die gleichen Arbeiten anfallen, etwa auf einem Schlachthof. Auf jeder Ebene der Pyramide muss ja für jeden beteiligten Unternehmer aus derselben Arbeitsstunde eine Wertschöpfung erfolgen. Das geht nur durch extreme Ausbeutung, je weiter die Kette nach unten reicht. Diese ausufernden Subunternehmer-Pyramiden werden in der Hauptsache zur Verschleierung von Verantwortlichkeiten gegründet.

■ **Wie kann der Missbrauch von Werkverträgen zurückgedrängt werden?**

Da muss sich zunächst ein Mentalitätswandel vollziehen: der Missbrauch von Werkverträgen ist kriminell. Wer dies tut, greift die Grundfesten unserer sozialen Ordnung an. Den Ermittlungsteams der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die zum Zoll gehören, müssen deshalb auch alle Instrumente der Verbrechensbekämpfung zur Verfügung stehen. Praktisch ist es heute leider noch so, dass die Ermittlungsbefugnisse hinten an hängen. Der Staat muss bei den Verfolgungsbefugnissen nachlegen und die personelle Ausstattung der Finanzkontrolle Schwarzarbeit verbessern, und zwar mit gründlich ausgebildeten Kontroll- und Ermittlungsbeamten.

Weiter sind die gesetzlichen Regelungen zu verbessern. Zu oft finden Subunternehmen, die betrogen wollen, Schlupflöcher. Sie nutzen die unterschiedlichen Zuständigkeiten der Finanzbehörden.

Ein Auftraggeber nimmt es mit der Qualität der Gewerke meistens sehr genau. Bei der Frage, mit wem Verträge geschlossen werden, werden allerdings gerne die Augen verschlossen. Die Auftraggeberhaftung muss gesetzlich festgezurr, eindeutig und einklagbar werden.

Den Ermittlungsteams der Finanzkontrolle Schwarzarbeit, die zum Zoll gehören, müssen alle Instrumente der Verbrechensbekämpfung zur Verfügung stehen.

Zu oft finden Subunternehmen, die betrügen wollen, Schlupflöcher. Sie nutzen die unterschiedlichen Zuständigkeiten der Finanzbehörden aus. Oder der Inhaber eines Subunternehmens ist praktisch nicht greifbar. Zentral ist hier die Haftungsfrage.

den aus. Oder der Inhaber eines Subunternehmens ist praktisch nicht greifbar, weil er seinen Wohnsitz gleich in einem anderen Land der Europäischen Union hat. Zentral ist hier die Haftungsfrage. Wer sich als Auftraggeber auf solche dubiosen Subunternehmen einlässt, muss voll und ganz für die Sozialbeiträge, die Steuern und die Löhne der Beschäftigten haften.

■ Wer zahlt für dieses System?

Letztlich derjenige, der die Arbeit ausführt. Weil aber extremes Lohndumping ethisch nicht zu rechtfertigen ist, beziehungsweise auch strafrechtlich sanktioniert wird, muss die diesbezügliche Verantwortung verschleiert werden. Das ist dann auch der Grund dafür, warum sich Arbeitgeber so massiv gegen eine durchgreifende Auftragshaftung wehren.



Antipasti mit Billiglohn

Praxis

Praxis ::: Antipasti durch entsandte Arbeitskräfte herstellen bedeutet, den Sozialversicherungen Beiträge vorzuenthalten.

Ein Teils des Lohns wird im Entsendeland ausgezahlt, die Kosten für die Unterkunft sind drastisch hoch: Unterm Strich erhalten die Arbeitnehmer viel zu wenig Geld, den Sozialversicherungen werden Beiträge vorenthalten.

Ein Feinkosthersteller im Kreis Paderborn arbeitet mit Subunternehmern zusammen, die ihm entsandte Arbeitskräfte – meistens aus Ungarn – zum Beispiel für die Produktion von Antipasti und Salaten zur Verfügung stellen.

Seit Januar 2015 bekommen die über den Werkvertrag Beschäftigten nach dem Mindestlohn-gesetz eine Vergütung von 8,50 Euro pro Stunde, macht bei 160 Stunden im Monat 1.360 Euro. Davon werden 380 Euro in Ungarn steuerfrei ausgezahlt. War die Unterkunft bis Ende 2014 inklusive, müssen die Beschäftigten für ihr Mehrbettzimmer nun 300 Euro zahlen, die direkt vom Lohn abgezogen werden. Es verbleiben also 680 Euro, die in Deutschland ausgezahlt werden.

Durch dieses System zahlen die Unternehmen deutlich weniger Sozialabgaben, als sie normalerweise zahlen müssten. Das heißt, hier werden nicht nur die Beschäftigten ausgebeutet, sondern auch den Sozialversicherungen Beiträge vorenthalten. In Deutschland besteht weder eine Krankenversicherung, noch werden Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung gezahlt. Im Krankheitsfall wird in Deutschland nur Nothilfe geleistet. Den Schaden haben alle Beitrags- und SteuerzahlerInnen.

► Beispiel von: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) Ostwestfalen und der Beratungsstelle »Faire Mobilität – Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv«

A stack of newspapers is shown, with a red pen resting on top. The top newspaper has a headline in German about a dog rescue in Ukraine. The word 'Exklusiv' is visible on one of the papers.

Ausgelagert im Verlagswesen

Praxis ::: Im Versand von Zeitungskonzernen gibt es Werkverträge. Die Arbeiten geschehen jedoch Hand in Hand.

Die Versandarbeiten in einem großen Zeitungskonzern wurden an einen externen Dienstleister ausgelagert. Zuvor waren die Mitarbeitenden in einer Tochterfirma des Verlages beschäftigt, die dann verkauft wurde. Nun arbeiten sie mit einem Werkvertrag zu deutlich schlechteren Bedingungen.

Um die rechtlichen Anforderungen eines formell unabhängigen, von außerhalb des Einsatzbetriebes gesteuerten Werks zu erfüllen, gibt es sogenannte Schnittstellenmitarbeiter, die die Arbeiten für ihre jeweiligen Beschäftigten koordinieren, also formal die Weisungen geben.

Der Betriebsrat geht davon aus, dass die Werkverträge missbräuchlich angewendet werden. In den meisten Fällen sei eine klare Trennung gar nicht möglich und somit auch keine Leistungserfassung. Daher ist es im Werkvertrag auch so geregelt, dass viele Rechnungen pauschal bezahlt werden. Die Arbeiten werden überwiegend Hand in Hand mit den Beschäftigten des Zeitungskonzerns erledigt. Für die Werkvertrags-Beschäftigten wurden viele freiwillige Leistungen gestrichen. Sie erhalten kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr.

Indizien sprechen für verdeckte Arbeitnehmerüberlassung

Eine ähnliche Umstrukturierung nahm die Aachener Presse-Versand GmbH (APV) vor. Die 100-prozentige Tochter der Zeitungsverlag Aachen GmbH beauftragte das Unternehmen STS-Medien-Service GmbH. Dieses Unternehmen ist Teil der TMI-Unternehmensgruppe, die bundesweit darauf spezialisiert ist, Auslagerungen im Druckwesen zu organisieren. In der Folge gab es im Versand nur noch einige verbleibende Beschäftigte beim APV, die meisten kamen nun von STS. Beide, Stammbesellschaft und die Werkvertrags-Arbeitnehmer von STS, arbeiteten auch hier Hand in Hand. Das Werk des Dienstleisters STS wurde ausnahmslos auf dem Gelände des APV beziehungsweise des Zeitungsverlages Aachen GmbH durchgeführt, in deren Gebäuden sowie mit deren Maschinenpark. STS bot nicht einmal eigene Betriebsmittel auf.

Das Weisungsrecht vor Ort liegt faktisch beim APV. Die Indizien sprechen für eine verdeckte Arbeitnehmer-Überlassung. Laut Werkvertrag bestand die Leistung darin, die vom Auftraggeber APV »abgeforderte Personalkapazität zu liefern«, welche, wie vereinbart, nach Stunden vergütet wurde. Es verwundert deswegen nicht, dass der APV die Arbeitszeiten der STS-Mitarbeiter kon-

Praxis

Stammbeschäftigte und Werkvertrags-Arbeitnehmer arbeiten Hand in Hand. Das Gewerk wurde sogar mit dem Maschinenpark des Auftraggebers durchgeführt, eigene Betriebsmittel bot der Subunternehmer nicht auf.

Auch ohne Nähe zum Studium wurden Mitarbeiter offiziell als »Werkstudenten« deklariert. Da für Werkstudenten lediglich Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden müssen, sanken für STS die Lohnnebenkosten noch weiter.

trollierte und deckelte. Die STS-Mitarbeiter waren rund zur Hälfte Tagelöhner, die täglich neue Arbeitsverträge unterschreiben mussten. Sie hatten keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder auf Urlaub. Auch ohne fachliche Nähe zum Studium wurden diese offiziell als »Werkstudenten« deklariert. Da für Werkstudenten lediglich Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden müssen, sanken für STS die Lohnnebenkosten noch weiter. Die Stundenlöhne lagen Ende 2014 bei STS Aachen bei 7,70 Euro, ein zehnprozentiger Nachtzuschlag und ein 50-prozentiger Sonntagszuschlag wurden gezahlt. Branchenüblich sind hingegen circa 13 Euro in der Stunde.

Ein rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichtes Aachen bestätigte mittlerweile, dass der von STS vorgeschobene personenbezogene Sachgrund »Auf Wunsch des Mitarbeiters« für diese massenhaften Kettenbefristungen, rechtlich nicht ersichtlich ist.

Erst als Öffentlichkeit drohte, zog APV Konsequenzen

Konsequenzen zog der APV erst, als Öffentlichkeit drohte: Der Unmut der Beschäftigten wuchs, ein Betriebsrat leistete Widerstand und wurde wiedergewählt, obwohl die STS-Geschäftsführung dies zu verhindern versuchte. Der APV kündigte den Werkvertrag mit STS und alle STS-Mitarbeiter wurden entlassen, um die Angelegenheit zu vertuschen. Sie mussten für die Verfehlungen der beteiligten Geschäftsführungen bezahlen.

Der APV besorgte sich dann einen neuen Dienstleister, die Zeitarbeitsfirma Zaquensis, diesmal ohne störenden Betriebsrat. STS-Mitarbeiter, die versuchten, beim neuen Dienstleister zu arbeiten, wurden herausgefiltert und erhielten keinen Job.

Die TMI Gruppe, zu der die Firma STS gehört, ist bundesweit tätig und beschäftigt circa 1.400 Mitarbeiter. Es ist zu befürchten, dass sie dort weitere Arbeitnehmer auf ähnliche Art und Weise ausbeutet.

► Beispiele von: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di



Ich habe noch einen Koffer in Berlin

Praxis ::: Der Service am Flughafen Berlin wird von über 20 Unternehmen ausgeführt. Die Arbeitsverhältnisse sind schlecht.

Noch vier Wochen nach einem Sturmtief lagerten auf dem Flughafen Berlin 400 Gepäckstücke. Das Unwetter Ende März 2015 brachte die gesamte Logistik auf den beiden Flughäfen in Tegel und Schönefeld durcheinander. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wirft dem Unternehmen vor, den Kofferstau selbst verursacht zu haben – durch die Kündigung erfahrener Beschäftigter und die Gründung neuer Tochtergesellschaften.

2008 wurde die Flughafenservicegesellschaft Globe Ground, zuständig für die Abfertigung der Passagiere und der Flugzeuge, durch die WISAG übernommen. Seitdem haben sich die Arbeitsverhältnisse für die damals 1.900 Beschäftigten stark verschlechtert. Heute hat die WISAG mehr als zwanzig verschiedene Unternehmen am Flughafen. Die neu entstandenen Firmen der WISAG stehen zu einem erheblichen Teil in einem internen Wettbewerb.

Die Firma Globe Ground, die nur noch als Mantel weiterexistiert, schließt mit den Airlines Verträge, in denen die Abfertigung der Maschinen und Passagiere vereinbart werden. Dann vergibt Globe Ground an die anderen WISAG-Unternehmen die Aufträge per Werkvertrag. Vor allem Bereiche mit langjährigen und erfahrenen Mitarbeitern geraten unter enormen Kostendruck. Beschäftigte werden entlassen oder in eine der zahllosen neu gegründeten Unternehmen gezwungen. 190 Beschäftigten der APSB, einem Herzstück der ehemaligen Globe Ground, wurde gleich ganz gekündigt, darunter auch Mitarbeitende, die mehr als 40 Jahre am Flughafen tätig waren. APSB wurde stillgelegt. Eine neue WISAG-Gesellschaft stand sofort bereit, die Aufgaben zu übernehmen, dies aber zu deutlich schlechteren Entgelten.

Eine weitere Folge dieser Geschäftspraktiken ist, dass die Regelungen aus dem gültigen Flächentarifvertrag durch die Gesellschaften umgangen werden können. Aufgaben werden so zugeschnitten, dass viele in den niedrigsten Entgeltgruppen landen. Durch diese Praktiken hat sich das Lohnniveau für Neueinstellungen seit Übernahme der Globe Ground um bis zu einem Drittel verringert.

► Beispiel von: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di

Praxis

Die Firma Globe Ground, die nur noch als Mantel weiterexistiert, schließt mit den Airlines Verträge, in denen die Abfertigung der Maschinen und Passagiere vereinbart werden. Dann vergibt Globe Ground an die anderen WISAG-Unternehmen die Aufträge per Werkvertrag. Vor allem Bereiche mit langjährigen und erfahrenen Mitarbeitern geraten unter enormen Kostendruck.



Missbrauch von Werkverträgen zurückdrängen

Werkverträge lassen sich fairer gestalten. Der DGB hat dafür eine Reihe konkreter Vorschläge entwickelt.

Der DGB unterbreitet Vorschläge, wie dem Missbrauch von Werkverträgen begegnet werden kann. Auf den nächsten Seiten sind die Details und Hintergründe erläutert.

Wie sich gesetzliche Regelungen auswirken, um den Missbrauch von Werkverträgen in betriebsratslosen Betrieben einzudämmen

Bei der Umsetzung des Koalitionsvertrages geht es einmal um die Stärkung der Rechte der BetriebsrätInnen, PersonalrätInnen und Mitarbeitervertretungen, aber auch um eine genauere gesetzliche Definition, wann ein Werkvertrag missbräuchlich eingesetzt wird.

Durch gestärkte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Vergabe von Werkverträgen kann der Missbrauch eingeschränkt werden. Dieses Instrument nutzt in betriebsratslosen Betrieben allerdings nichts. Zudem sind Betriebsräte in diesem Punkt erpressbar. Deshalb ist es notwendig, dass neben der Stärkung der Rechte von Betriebsräten auch die individuellen Rechte gestärkt und Kontrollmöglichkeiten ausgebaut werden. Daneben muss es gesetzliche Kriterien für die Abgrenzung geben.

Damit wäre für jeden Beschäftigten die Möglichkeit geschaffen, selbst zu überprüfen, ob ein als Werkvertrag bezeichnetes Vertragsverhältnis nicht in Wirklichkeit ein Arbeitsverhältnis ist. Aber auch die betrieblichen Interessenvertreter würden von der so geschaffenen Transparenz profitieren, weil auch ihnen die Beurteilung eines strittigen Rechtsverhältnisses erleichtert würde. Und für Arbeitgeber würde es deutlich erschwert, missbräuchliche Werkverträge abzuschließen, weil der Missbrauch durch die gesetzlichen Kriterien offensichtlich wäre, mit der Folge, dass die Sozialversicherungsträger wesentlich leichter die ihnen zustehenden Beiträge einfordern könnten.

Damit wäre der Druck von dem Einzelnen gemindert, der im Zweifel erst nach Beendigung des Vertragsverhältnisses den richtigen Status feststellen lassen und seine Ansprüche einklagen wird. Deshalb sind weitere Regelungen nötig, die ihm dies erleichtern und seine Position stärken.

1. Werkverträge klar abgrenzen

Bei einem Werkvertrag müssen die WerknehmerInnen die volle Autonomie über die Herstellung des Werkes behalten. Eine direkte Einbindung in die Produktion des Auftraggebers spricht gegen das Bestehen eines Werkvertrages. Dies kann anhand verschiedener Kriterien klargestellt werden.

Der DGB schlägt folgende Kriterien vor:

- 1. Die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich) mit der Folge, dass eine freie Gestaltung der Arbeitsabläufe, die typisch für echte Werkverträge ist, nicht möglich ist.
- 2. Eine Eingliederung des Werkvertragsbeschäftigten erfolgt in die organisatorischen Abläufe des Unternehmens, zum Beispiel durch Aufnahme in einen Dienstplan oder auch durch eine Einbindung in die Arbeitsabläufe, sodass eine freie Entscheidung, wann und wie eine bestimmte Aufgabe erledigt wird – ebenfalls ein Merkmal des echten Werkvertrages – nicht erfolgen kann.
- 3. ArbeitnehmerInnen der Stammebelegschaft und/oder LeiharbeiterInnen sind mit den gleichen Aufgaben betraut, beziehungsweise die Arbeitsleistung ist vorher durch ArbeitnehmerInnen des Betriebes erbracht worden. Dies legt den Schluss nahe, dass auch bei einer Vergabe dieser Aufgaben an sogenannte WerkvertragsnehmerInnen, nicht das Arbeitsergebnis geschuldet ist, sondern die Arbeitsleistung. Dies dürfte vor allem dort der Fall sein, wo es sich nicht um abgeschlossene Gesamtwerke handelt, sondern wo lediglich Teile einer Gesamtaufgabe auf die angeblichen WerkvertragsnehmerInnen übertragen werden.
- 4. Die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht, das heißt, der/die angebliche Werkvertragsnehmer/in ist nicht dafür verantwortlich, sich selbst die notwendigen Arbeitsutensilien zu beschaffen, und er/sie hat auch keinerlei Einfluss darauf, mit welchen Materialien und Werkzeugen er das von ihm/ihr geforderte »Werk« erbringen soll.

2. Beweislast anders verteilen

Die Darlegungs- und Beweislast liegt nach gegenwärtiger Rechtslage bei den ArbeitnehmerInnen, die geltend machen müssen, dass eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Dies ist den ArbeitnehmerInnen aufgrund des strukturellen Informationsdefizits nicht zuzumuten. Sofern ein Beschäftigter das Vorhandensein von mindestens zweien der im Punkt zuvor genannten Kriterien in einem gerichtlichen Verfahren glaubhaft darlegt, geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über, der diese Indizien widerlegen muss, indem er beispielsweise nachweist, dass keine Anweisungen gegenüber dem Werkvertragsnehmer durch Beschäftigte seines Betriebes erfolgt sind.

3. Rechtsfolge: Bei nachweislichem Missbrauch entsteht reguläres Arbeitsverhältnis

Wenn festgestellt wird, dass ein missbräuchlicher Werkvertrag vorliegt, hat dies zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Solo-Selbstständigen beziehungsweise den Beschäftigten des Werknehmers entsteht. Dies wiederum hat zur Folge, dass rückwirkend das entsprechende Entgelt inklusive der Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber nachentrichtet werden muss.

4. Ausschluss- und Verjährungsfristen

Da in aller Regel eine solche Statusfeststellung erst nach Beendigung der Vertragsbeziehung auf gerichtlichen Wege erfolgen wird, der Geltendmachung von Entgeltansprüchen aber häufig Ausschluss- und Verjährungsfristen entgegengehalten werden, muss die Berufung auf Ausschluss-

und Verjährungsfristen in einem solchen Fall unzulässig sein. Dies ist auch deshalb begründet, weil der Arbeitgeber, der sich auf die Rechtmäßigkeit des missbräuchlichen Werkvertrages beruft, im Falle der Feststellung der Unwirksamkeit keine Vorteile aus einem Rechtsverhältnis erlangen kann, dessen Bestand er bislang bestritten hat. Somit trägt der Arbeitgeber das Risiko einer erheblichen Nachzahlung an Arbeitsentgelt und Sozialversicherungsbeiträgen, was zu einer Abschreckung vor Missbrauch führen kann.

5. Verbandsklagerecht und Kontrollen

Darüber hinaus müssen insbesondere für betriebsratslose Betriebe ein Verbandsklagerecht für im Betrieb vertretene Gewerkschaften für eine Mehrzahl von rechtsmissbräuchlichen Werkverträgen, sowie eine wirksame Überprüfungsmöglichkeit von angeblichen Werkverträgen durch die Sozialversicherungsträger und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit vorgesehen werden.

Die Mitbestimmung stärken

1. Informationsrechte für Interessenvertretungen

Der Betriebsrat, Personalrat und die Mitarbeitervertretung sind für die Arbeitssicherheit und den Schutz aller im Betrieb arbeitenden Personen zuständig. Deswegen müssen zum einen die Informationsrechte gestärkt werden. Die betrieblichen InteressenvertreterInnen müssen wissen, welche Personen sich überhaupt auf dem Gelände befinden und welche Tätigkeiten diese konkret für welchen Zeitraum ausüben.

Der Arbeitgeber muss die betriebliche Interessenvertretung unaufgefordert schon über die Planung der Vergabe von abgrenzbaren Aufgaben an Fremdfirmen beziehungsweise die Vergabe von Arbeiten an Soloselbstständige oder die Ausgliederung von Betriebsteilen und daraus folgende Einzelmaßnahmen rechtzeitig unterrichten und darüber mit dieser beraten. Wenn diese Maßnahmen wesentliche Nachteile für die Beschäftigten zur Folge haben können, etwa dadurch, dass Arbeitsplätze von im Betrieb Beschäftigten entfallen können, sind diese Nachteile interessenausgleichs- und sozialplanpflichtig.

Gegenstand der Unterrichtung und Beratung sind auch die Arbeitsbedingungen der WerkvertragsarbeitnehmerInnen.

2. Belegschaftsrechte schützen

Die betriebliche Interessenvertretung muss zum anderen 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 die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau oder Entlassungen drohen, Lohnstandards unterlaufen werden oder die Beschäftigten andere Nachteile erleiden.

Die Beteiligung des Betriebsrats, Personalrats und der Mitarbeitervertretung gilt ebenfalls für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern beziehungsweise ihre Erstreckung auch auf Fremdfirmenbeschäftigte zweckmäßig erscheinen lässt, wie zum Beispiel bei einer Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes oder eines geplanten Einsatzes technischer Systeme für eine mögliche Leistungs- oder Verhaltenskontrolle im Betrieb.

Die derzeit bestehende Berechtigung des Arbeitgebers, personelle Maßnahmen trotz fehlender Zustimmung der betrieblichen Interessenvertretung vorläufig durchzuführen, ist auf Notfälle zu beschränken, da sie ansonsten dem Arbeitgeber ermöglicht, die Interessenvertretung zu überspielen und sie insbesondere bei kurzfristigen Einsätzen von Fremdfirmenbeschäftigten vor vollendete Tatsachen zu stellen.

Scheinselbstständigkeit **konsequenter verfolgen und unterbinden**

Mit den sogenannten Hartz-Gesetzen wurde auch die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit dereguliert. Hierdurch sollte die Existenzgründung erleichtert werden. Doch es hat sich gezeigt, dass viele Auftraggeber dies missbrauchen, um sich der Verantwortung für das Arbeitsverhältnis zu entziehen. Tatsächlich sind die Selbstständigen vielfach scheinselbstständig. Durch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen werden betriebliche und sozialrechtliche Risiken auf diese verlagert und Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen unterlaufen.

Der DGB schlägt deshalb vor, die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen zu präzisieren und zu ergänzen. Im Wesentlichen sollte zum alten Recht vor 2002 zurückgekehrt werden. Das Recht ist erprobt und hat sich bewährt.

Selbstständigkeit **abgrenzen**

Sofern mindestens zwei der fünf unten genannten Kriterien vorliegen, besteht eine »widerlegbare Vermutung« dafür, dass der/die betroffene Mitarbeiter/in kein/e Selbstständiger/e, sondern ArbeitnehmerIn ist und als solche/r vollständig unter das auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Arbeitsrecht fällt und der Sozialversicherungspflicht unterliegt:

- 1. Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen ArbeitnehmerInnen beschäftigt;
- 2. die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber;
- 3. 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;
- 4. der/die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt;
- 5. die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

Hierdurch würde auch der missbräuchliche Einsatz von Honorarlehrkräften in der Weiterbildung beendet werden. Die derzeitige Regelung in § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV lässt Umgehungsmöglichkeiten zu, weil die durch das Bundesarbeitsgericht bestätigte Rechtsprechung die Eingliederung in den Betrieb, wie sie in der aktuellen Fassung des Gesetzes gefordert wird, nicht gesehen wird.

Kettenverträge **eingrenzen**

Es kommt häufig vor, dass ein Subunternehmer den Auftrag gar nicht selbst ausführt, sondern ihn weitergibt an einen Dritten, der dann oft weitere Subunternehmen beteiligt. Dieses Vorgehen folgt nicht immer einer wirtschaftlichen Logik, sondern dient nur dazu, die Verantwortung zu verschleiern und die Löhne zu drücken. Vor allem dann, wenn die weiteren Subunternehmer ihren Sitz im Ausland haben.

Der DGB schlägt vor, die Subunternehmerketten zu begrenzen und zu verlangen, dass die Subunternehmen wenigstens einen Teil des Auftrages selbst ausführen müssen. So sind in anderen Ländern zum Beispiel nur drei Subunternehmer in einer Kette zugelassen.

Ausländische ArbeitnehmerInnen **besser schützen**

Der grenzüberschreitende Arbeitskräfteeinsatz ist besonders missbrauchsanfällig und schwer zu überwachen. Hierzu muss die Europäische Union ihr Regelwerk für grenzüberschreitenden Arbeitseinsatz verbessern, Kontrollen erleichtern und fälschungssichere Bescheinigungen einführen.

Es muss sichergestellt werden, dass die Sozialversicherungsbeiträge – abhängig vom tatsächlichen Bruttolohn – tatsächlich gezahlt werden. Der Krankenversicherungsschutz im Ausland muss gewährleistet sein und gegebenenfalls nachgewiesen werden.

Arbeitgebern muss auferlegt werden, eine schriftliche Lohnabrechnung über die im In- und Ausland gezahlten Löhne vorzulegen und die Beträge ausschließlich bargeldlos auszu zahlen.

Mobile ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland benötigen Anlauf- und Beratungsstellen, die sie bei Problemen wirkungsvoll unterstützen.

Nachlesen

Einige Lesehinweise zum Thema Werkverträge.

DGB-Positionen

- DGB Bundesvorstand: Ordnung am Arbeitsmarkt herstellen – Löhne und Arbeitsbedingungen schützen, Positionspapier des DGB Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen, 2012 || www.dgb.de/-/5X9
- DGB Bundesvorstand: Werkverträge – Missbrauch stoppen, Arbeitsmarkt-Aktuell: Nr. 5/ Juni 2012 || www.dgb.de/-/f6b

Gutachten

- Brors, Christiane/Schüren, Peter (Hg.) Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW. Gutachten: Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern. Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, 2014
www.landerfairenarbeit.nrw.de
- Däubler, Wolfgang, im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE: Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen, 2011 <http://dokumente.linksfraktion.net/download/110926-expertise-werkvertraege-internet.pdf>
- Waas, Bernd. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen, 2012 || www.boeckler.de/pdf/S-2011-477-3-1.pdf

Praxisberichte und Handlungshilfen

- Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)-Schwerpunktheft Werkverträge 01/2014
- DGB Nord (Hg.): Werkverträge – Arbeiten am Abgrund. Wie Sub-Sub-Unternehmen griechische Arbeitnehmer in Wismar um den Lohn brachten. Eine Dokumentation. 2014
- Gewerkschaft NGG: Schwarzbuch Werkverträge: Wenig Rechte – Wenig Lohn
Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen, 2013
- Haubner, Dominik. Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): (Schein-) Werkverträge im Spannungsfeld von Flexibilisierung und Regulierung der Arbeit. Eine branchenübergreifende Bestandsaufnahme im Saarland, 2014
www.gegenblende.de/-/ipH
- IG Bergbau, Chemie, Energie: »Werk- und Dienstverträge« – Ratgeber für die Praxis der Betriebsräte || <http://bit.ly/werkvertraege>

- IG Metall (Hg.): Viel Arbeit am Rand – Werkverträge und Outsourcing: Arbeitshilfe für Betriebsräte, 2013
 - IG Metall (Hg.): Werkzeugkasten Werkverträge. (ein USB-Stick), 2013
www.fokus-werkvertraege.de
 - IG Metall (Hg.): Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, 2012
 - Karthaus, Boris;/ Klebe, Thomas: Betriebsratsrechte bei Werkverträgen, in NZA 2012, 417 ff
 - Klein-Schneider, Hartmut/Beutler, Kai: Werkvertragsunternehmen - Outsourcing auf dem Betriebsgelände, WSI Mitteilungen 2/2013
 - Molitor, Carmen. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Geschäftsmodell Ausbeutung. Wenn europäische Arbeitnehmer/innen in Deutschland um ihre Rechte betrogen werden, 2015
www.faire-mobilitaet.de/-/4vN
 - Molitor, Carmen. Hans-Böckler-Stiftung, IG Metall (Hg.): Werkvertragsarbeit fair gestalten – Gute Praxis in der Stahlindustrie, 2014
 - Siebenhüter, Sandra. DGB Bayern (Hg.): Werkverträge in Bayern Das neue Lohndumping-Instrument, München, 2013, || <http://bayern.dgb.de/-/sv0>
 - Wagner, Bettina/Hassel, Anke. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Europäische Arbeitskräfte-mobilität nach Deutschland – Ein Überblick über Entsendung, Arbeitnehmerfreizügigkeit und Niederlassungsfreiheit von EU-Bürgern in Deutschland, 2015
-
- Beratung für ausländische Beschäftigte:
www.faire-mobilitaet.de
 - Aktionsseite der IG Metall:
www.fokus-werkvertraege.de
 - Themenseite der IG Metall:
www.igmetall.de/werkvertraege-10399.htm
 - IG BCE-Befragung von Betriebsräten zu Werk- und Dienstverträgen:
www.igbce.de

