

Zahl der Werkverträge steigt

Sinnvolle Werkverträge stellt niemand in Frage. Doch immer öfter werden Werkverträge zu Lasten der Beschäftigten missbraucht. In diesen Fällen ist es nicht das Ziel des Werkvertrages, ein besseres Know-how oder höhere Qualität einzukaufen, sondern Löhne sollen gedrückt, Arbeitnehmerrechte unterlaufen und Mitbestimmungsrechte ausgehebelt werden.

Beschäftigte im Wettbewerb um Löhne und Standards

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

Unternehmen, die Beschäftigte im Rahmen von Werkverträgen bei anderen Unternehmen einsetzen, unterliegen nicht den Regulierungen, wie sie bei der Leiharbeit gelten, obwohl der Personaleinsatz oft vergleichbar abläuft. Insbesondere die zu zahlenden Löhne können frei gestaltet werden, Tarifverträge müssen erst mühsam erkämpft werden. Denkbar ist auch der Einsatz von (Schein)selbstständigen. In diesem Fall wird der gesamte arbeitsrechtliche Schutz ausgehebelt, die Risiken gehen auf den Selbstständigen über.

Schlechter gestellt trotz gleicher Arbeit

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

Gleiche Arbeit, Maschinen, zeitliche Taktung, Auftraggeber gibt die Anweisungen

Der Missbrauch ist beispielsweise daran erkennbar, dass die Werkvertragsbeschäftigten die gleiche Arbeit machen wie Stammbeschäftigte, sie mit den Maschinen den Auftraggebers arbeiten, in deren zeitliche Taktung eingebunden sind und oder im Wesentlichen vordefinierte Tätigkeit ausüben. Die Weisungen kommen dabei indirekt vom Auftraggeber, obwohl formal weisungsberechtigte Personen zwischengeschaltet sind. Die formalen Kriterien werden beim Missbrauch zwar meistens beachtet, dennoch handelt es sich nicht um eine eigenständige Werkleistung, die unter der vollständigen Regie des Werkvertragsnehmers erbracht werden müsste.

Der DGB hält eine eindeutige gesetzliche Abgrenzung zwischen Werkverträgen, Leiharbeit und Arbeitsverträgen für notwendig, um Missbrauch zu verhindern.

Koalitionsvertrag jetzt umsetzen

Werkverträge besser zu regulieren, ist Teil des Koalitionsvertrages der Bundesregierung. Zum einen sollen die Rechte der Betriebs- und Personalräte gestärkt werden. Zum anderen soll eine genauere gesetzliche Definition Klarheit schaffen darüber, ob ein Werkvertrag missbräuchlich eingesetzt wird. Dies soll vor allem die Kontrollen erleichtern.

Beide Schritte müssen umgesetzt werden. Der Gesetzgeber muss deutlich machen, welche Art von Werkvertrag er zulässt. In vielen Werkvertragsunternehmen – erst recht, wenn sie ihren Sitz im Ausland haben – gibt es keine Betriebsräte. Hier müssen die individuellen Rechte der Beschäftigten gestärkt werden. Bestehende Betriebsräte werden durch immer neue Aufteilungen von Produktionseinheiten geschwächt oder gleich ganz ausgeschaltet. Deshalb ist es notwendig, dass Betriebs- und Personalräte bei Werkverträgen eine bessere Einsicht bekommen und von Beginn an mehr mitbestimmen können, wenn es in ihrem Unternehmen um Werkverträge geht.



Besonders Werkvertragsarbeitnehmer aus dem Ausland leben unter häufig schlimmen Bedingungen.

Missbrauch klar abgrenzen

Bei einem Werkvertrag muss der Werknehmer die volle Autonomie über die Herstellung des Werkes behalten. Der DGB schlägt folgende Kriterien vor, um einen missbräuchlichen Werkvertrag klar identifizieren zu können:

- 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 einen echten Werkvertrag 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 möglich ist.
- 3 | ArbeitnehmerInnen der Stammbesellschaft und/oder LeiharbeiterInnen sind mit den gleichen Aufgaben betraut, bzw. die Arbeitsleistung ist früher durch ArbeitnehmerInnen des Betriebes erbracht worden. Dies legt den Schluss nahe, dass hier ein Werkvertrag konstruiert wurde. Dies dürfte vor allem dort der Fall sein, wo es sich nicht um abgeschlossene Gesamtwerke handelt, sondern wo lediglich Teile einer

Gesamtaufgabe auf den angeblichen Werkvertragsnehmer übertragen werden.

- 4 | Die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht, das heißt, der angebliche Werkvertragsnehmer ist nicht dafür verantwortlich, sich selbst die notwendigen Arbeitsutensilien zu beschaffen. Und er hat auch keinen Einfluss darauf, mit welchen Materialien und Werkzeugen er das von ihm geforderte Werk erbringen soll.

Sofern ein Beschäftigter das Vorhandensein von mindestens zwei dieser Kriterien in einem gerichtlichen Verfahren glaubhaft darlegt, geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über, der diese Indizien widerlegen muss.

Rechtsfolge: Arbeitsverhältnis mit dem Auftraggeber

Wenn festgestellt wird, dass ein missbräuchlicher Werkvertrag vorliegt, hat dies zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Solo-Selbstständigen bzw. den Beschäftigten des Werknehmers entsteht. Das Unternehmen, das missbräuchlich Werkverträge vergibt, muss in diesem Fall die Beschäftigten übernehmen.

Klare Kriterien erleichtern Kontrollen

Liegen klare Kriterien vor, sind die Kontrollen durch den Zoll bzw. die Finanzkontrolle Schwarzarbeit und die Rentenversicherung einfacher. Entscheidend ist die Praxis in den Unternehmen und nicht die Papierlage, die meistens durch Berater passend gemacht wurde. Gleichzeitig können die Beschäftigten anhand der Kriterien selbst leichter beurteilen, ob der Werkvertrag, in dem sie arbeiten, zulässig ist oder nicht.

Verbandsklagerecht für Gewerkschaften nötig

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



Neuerscheinung

DGB Position: Werkverträge – Missbrauch stoppen

DGB: Mitbestimmung stärken

- **1 | Informationsrechte für betriebliche Interessenvertretung**
Der Betriebs- und Personalrat ist für die Arbeitssicherheit und den Schutz aller im Betrieb arbeitenden Personen zuständig. Deswegen müssen die Informationsrechte gestärkt werden. Plant der Arbeitgeber die Vergabe von Arbeiten an Solo-Selbstständige oder die Ausgliederung von Betriebsteilen, muss er den Betriebsrat unaufgefordert unterrichten und mit ihm beraten. Wenn diese Maßnahmen wesentliche Nachteile für die Beschäftigten zur Folge haben können – etwa dadurch, dass Arbeitsplätze wegfallen – sind diese Nachteile interessenausgleichs- und sozialplanpflichtig. Unterrichtet und beraten werden auch die Arbeitsbedingungen der WerkvertragsarbeitnehmerInnen.

- **2 | Belegschaftsrechte schützen**
Die betriebliche Interessenvertretung muss das Recht erhalten, die Beauftragung von Fremdfirmen auf dem Werksgelände zu verweigern, wenn die Interessen der eigenen Belegschaft unmittelbar berührt sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau und Entlassungen drohen oder Lohnstandards unterlaufen werden.

Mehr Informationen und Positionen zum Thema Werkverträge bietet die die DGB-Broschüre »Werkverträge – Missbrauch stoppen«. Sie beinhaltet Beispiele aus den einzelnen Branchen. Betriebsräte und Gewerkschaften berichten, was

Scheinselbstständigkeit unterbinden

Mit den Hartz-Gesetzen wurde auch die Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und (Solo)Selbstständigkeit dereguliert. Hierdurch sollte die Existenzgründung erleichtert werden.

Doch tatsächlich sind die Selbstständigen vielfach »scheinselbstständig«. Dies betrifft auch vielen KollegInnen, die zum Beispiel zur Arbeit aus Osteuropa nach Deutschland kommen. Durch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen werden betriebliche und sozialrechtliche Risiken auf diese verlagert und Schutzbestimmungen für die ArbeitnehmerInnen unterlaufen.

Selbstständigkeit präzise definieren

Der DGB schlägt vor, zum bis 2003 geltenden Recht zurückzukehren. Das Recht ist erprobt und hat sich bewährt. Die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen werden so präzisiert. Die Existenzgründung wird hierdurch nicht behindert.

Sofern mindestens zwei der fünf unten genannten Kriterien vorliegen, besteht eine »widerlegbare Vermutung« dafür, dass die Beschäftigten keine Selbstständigen sind, sondern ArbeitnehmerInnen und deswegen vollständig

in Unternehmen schief läuft, wenn Werkverträge angewendet werden. Wesen und Merkmale eines Werkvertrages werden unter die Lupe genommen. Ausführlich werden die Vorschläge des DGB dargestellt, Werkverträge sauberer zu

unter das auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Arbeitsrecht fallen und der Sozialversicherungspflicht unterliegen:

- **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 dessen Arbeitsorganisation 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.

definieren und damit auf gesetzlichem Weg den Missbrauch einzuschränken.

- Die Broschüre kann über den Online-Bestellservice des DGB bestellt werden: www.dgb-bestellservice.de

Impressum: Vi.S.d.P.: Annelie Buntgenbach | DGB-Bundesvorstand, Henriette-Hertz-Platz 2, 10178 Berlin | Stand: 08/2015

