



Änderungsantrag

der Fraktion DIE LINKE

Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern

Drucksache 17/ 2330

Der Landtag wolle beschließen:

Die Landesregierung wird aufgefordert im Bundesrat eine Initiative für ein „Gesetz zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen“ mit folgendem Inhalt vorzulegen:

a) Gesetzliche Vermutung für das Vorliegen von Scheinwerkverträgen:

- Von einem Scheinwerkvertrag ist dann auszugehen, wenn ein von seinem oder ihrem Arbeitgeber bei einem anderen Arbeitgeber eingesetzte/r Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin eine Tätigkeit auch nach Weisungen des anderen Arbeitgebers verrichtet und

1. die Tätigkeit mit der eines oder einer beim anderen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmers oder Arbeitnehmerin vergleichbar ist oder
2. im Wesentlichen Material und Werkzeug des anderen Arbeitgebers verwendet wird;
3. der entsendende Arbeitgeber nicht für das Ergebnis der Tätigkeit haftet;
4. der Arbeitgeber von dem anderen Arbeitgeber eine nach Zeiteinheiten bemessene Vergütung erhält;
5. der bei dem anderen Arbeitgeber eingesetzte Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in die Arbeitsorganisation und das Arbeitszeitregime des anderen Arbeitgebers eingebunden ist.

- Stimmen vertragliche Abmachungen und tatsächliches Verhalten der Beteiligten nicht überein, so ist deren tatsächliches Verhalten maßgebend. - Dem auftraggebenden und dem auftragnehmenden Arbeitgeber steht es frei, den Nachweis zu führen,

dass er den Arbeitseinsatz im Rahmen eines Werk- oder Dienstvertrags umfassend steuert.

b) Rechtsfolgen der Ausgliederung:

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

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

- Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig unter Vorlage aller notwendigen Dokumente über die Planung einer Vergabe von bisher im Betrieb erledigten Aufgaben an Fremdfirmen zu unterrichten. Notwendige Dokumente sind hierbei auch Nachweise über tarifvertragliche Bindungen des Auftragnehmers sowie die Zahl und das Entgelt der Beschäftigten des Auftragnehmers, die für die Erledigung der Aufgabe vorgesehen sind.
- Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtzeitig zu beraten und die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen.
- Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn aufgrund der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebes Nachteile erleiden oder Arbeitsplätze gefährdet werden.
- Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach der Aufforderung zur Zustimmung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- Bei Verweigerung der Zustimmung durch den Betriebsrat kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.
- Kommt eine Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen zustande, ist der Betriebsrat regelmäßig über die Zahl der damit betrauten Beschäftigten des Auftragnehmers, deren Arbeitszeit sowie deren Entgelt zu unterrichten.
- Die Wahlberechtigung nach § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werkvertrages im Betrieb des Auftraggebers tätig sind, sofern dies nicht nur gelegentlich geschieht.

d) Leiharbeit zu verbieten

Begründung

Es besteht ein dringender politischer und gesetzgeberischer Handlungsbedarf, den Missbrauch von Werkverträgen durch Unternehmen einzudämmen. Diese Verträge werden zunehmend missbraucht, um Löhne und Gehälter zu drücken, indem damit geltende Tarifverträge unterlaufen werden. Einerseits werden mit sogenannten Scheinwerkverträgen, bei denen es sich eigentlich um Arbeitnehmerüberlassung handelt, die ohnehin viel zu niedrigen Standards in der Leiharbeit noch unterlaufen. Andererseits dienen echte Werkverträge häufig der Ausgliederung bzw. dem Outsourcing von bisher im Betrieb ausgeführten Arbeiten, um zu Lasten der Beschäftigten Kosten zu senken. Der Auftrag wird in der Regel an Firmen vergeben, die niedrigere Entgelte zahlen als der auftraggebende Betrieb. Entweder sind diese Firmen gar nicht tarifgebunden oder sie unterliegen einem anderen Tarifvertrag, der häufig für die Beschäftigten ungünstiger ist.

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

Aber auch echte Werkverträge, mit denen bis dahin im Betrieb erledigte Aufgaben ausgegliedert werden, haben häufig beschäftigungs- und gesellschaftspolitisch unerwünschte Folgen: bestehende Tarifverträge werden unterlaufen und ausgehöhlt; Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte werden in ihrer Verhandlungsposition geschwächt; die Löhne sinken. Betroffen waren in der Vergangenheit insbesondere Kantinen, Reinigungsarbeiten, Sicherheitsaufgaben: All diese Bereiche sind heute Niedriglohnsektoren mit häufig überhöhten Leistungsanforderungen. Mittlerweile erreicht die Ausgliederung per Werkvertrag aber auch die Kernbereiche industrieller Produktion und Dienstleistung. Auch hier sind die vorrangigen Ziele die Kosteneinsparung zu Lasten der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie die Möglichkeit, schnell auf das Marktgeschehen reagieren zu können. Dem kann nur dadurch wirksam begegnet werden, dass gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die bei dieser Art von Geschäftspolitik Lohn- und Tarifdumping verhindern.

Björn Thoroé
und Fraktion