

WERKVERTRÄGE



GEGEN MISSBRAUCH
für faire Arbeit und Mitbestimmung

Resolution der Funktionärskonferenz der IG Metall Salzgitter-Peine vom 7. Oktober 2015

Werkverträge und Leiharbeit haben ihren Platz – zum Beispiel bei Auftragsspitzen, Spezialaufträgen oder unregelmäßig anfallenden Arbeiten. Werkverträge sind aber nicht dazu gedacht, Kernaufgaben eines Unternehmens zu Billigkonditionen auszugliedern. Doch genau das passiert in immer mehr Unternehmen.

Ob Automobil- oder Stahlindustrie, Werften oder Luftfahrtindustrie, ob Großkonzern oder Mittelständler: Inzwischen lagern mehr als zwei Drittel der Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der IG Metall Aufgaben per Werkvertrag aus.

Dies führt zu einem Wettbewerb zu Lasten der Arbeitsbedingungen, denn die Beschäftigten in den Werkvertragsfirmen müssen meist zu deutlich schlechteren Bedingungen arbeiten. So werden Werkverträge zu einem Angriff auf faire Bezahlung und Mitbestimmung. Arbeitgeber spalten die Belegschaften. Die Ergebnisse unserer Betriebsrätebefragung zeigen deutlich, dass Werkverträge immer häufiger zum Lohndumping genutzt werden.

Die Bundesregierung wollte noch in diesem Jahr gesetzliche Regelungen auf den Weg bringen um diesem Missbrauch von Werkverträgen etwas entgegenzusetzen. Das was bisher bekannt geworden ist genügt diesen Ansprüchen in keiner Weise. Das geplante Informationsrecht für Betriebsräte reicht bei weitem nicht aus. Information ist keine Mitbestimmung. Der Gesetzgeber muss jetzt zeigen, dass er willens ist, die betroffenen Beschäftigten zu schützen.

Wir brauchen klare gesetzliche Regelungen, um Scheinwerkverträge zu stoppen und die Unterwanderung von tariflichen Standards zu beenden. Dies ist notwendig, wenn wir den Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ bei zulässigen Werkverträgen einführen wollen. Die durch eine Fremdfirma eingesetzten Werkvertragsbeschäftigten müssen für die Erledigung ihrer Aufgaben das gleiche Entgelt erhalten, wie die Beschäftigten der Vergabefirma, die diese Aufgaben vorher erledigt haben. Zur Durchsetzung dieser Regelungen braucht es mehr Mitbestimmung für Betriebsräte, denn sie wissen, was im Betrieb los ist.

Wir sagen: Schluss mit billig!
Es ist Zeit für faire Arbeit und Mitbestimmung – für alle!
Wir lassen uns nicht spalten!

Bei einem Werkvertrag müssen die dort Beschäftigten die volle Eigenständigkeit über die Herstellung des Gewerkes 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.

- ▶ **Klare Abgrenzung zur Leiharbeit**
Wo Werkvertrag draufsteht, ist oft verdeckte Leiharbeit drin. Das ist illegal, lässt sich aber nur schwer nachweisen. Deshalb müssen per Gesetz Kriterien festgelegt werden, die Werkverträge eindeutig von Leiharbeit abgrenzen.
- ▶ **Keine Verleiherlaubnis auf Vorrat**
Werden Arbeitgeber bei einem illegalen Scheinwerkvertrag erwischt, drohen ihnen keine Konsequenzen, sofern die Werkvertragsfirma gleichzeitig über eine Lizenz zur Arbeitnehmerüberlassung verfügt. Diese Hintertür muss der Gesetzgeber schließen.
- ▶ **Rechtsfolgen eines Missbrauchs festlegen**
Wenn festgestellt wird, dass ein missbräuchlicher Werkvertrag vorliegt, hat dies zur Folge, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Auftraggeber und dem Soloselbstständigen beziehungsweise den Beschäftigten des Gewerkebauers entsteht.
- ▶ **Beweislastumkehr**
Bisher muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass ein illegaler Scheinwerkvertrag vorliegt. Das ist aber kaum möglich, weil Arbeitnehmer meist keinen Zugang zu den entscheidenden Unterlagen haben. Deshalb soll künftig der Auftraggeber die Rechtmäßigkeit des Werkvertrags nachweisen müssen.
- ▶ **Mitbestimmung stärken**
Sollen Bereiche aus dem Unternehmen ausgegliedert werden, müssen Betriebsräte das Recht haben, darüber mitzubestimmen. Nur so können sie die Interessen der Belegschaft vertreten. Betriebsräte müssen wissen, wie viele Beschäftigte von welchen Firmen per Werkvertrag im Betrieb eingesetzt werden. Der Gesetzgeber muss die Arbeitgeber dazu verpflichten, den Betriebsrat frühzeitig und umfassend zu informieren.
- ▶ **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.
- ▶ **Zuständigkeit des Betriebsrats für Externe**
Bisher sind Betriebsräte für die Beschäftigten von Werkvertragsfirmen nicht zuständig – selbst wenn sie jeden Tag Seite an Seite mit ihnen arbeiten. Betriebsräte müssen künftig die Interessen aller Beschäftigten auf dem Werksgelände vertreten dürfen!
- ▶ **Haftung für Subunternehmer**
Wer Subunternehmen beauftragt, muss dafür sorgen, dass diese sich an geltende Gesetze und Tarifverträge halten. Verstößen sie dagegen, muss der Auftraggeber mit in Haftung genommen werden.