

GewerkschaftsGrün 2012

11.-13.Mai 2012, Berlin, Wannsee

SprecherInnen

MdB Beate Müller-Gemmeke

Reutlingen

Wolfgang Stather

Heidelberg

Hartmut Wauer

Kißlegg

www.gewerkschaftsgruen.de

info@gewerkschaftsgruen.de

Berlin, den 13.05.2012

Kein Lohndumping durch Werkverträge

Werkverträge zum Drücken von Lohnkosten und zur Umgehung von Mitbestimmungsrechten sind nichts Neues. Nach der minimalen Regulierung der Leiharbeit als politische Antwort auf das Lohndumping, droht heute zunehmend die Umgehung der Leiharbeit unter dem Deckmantel des Werkvertrags. GewerkschaftsGrün kritisiert jegliche Form von Lohndumping durch Werkverträge und fordert konsequente gesetzliche Regelungen.

Klassische Werkverträge, mit denen fachfremde Arbeitsaufträge mit gelegentlichem Charakter, Vorprodukte oder spezialisierte Tätigkeiten vergeben werden, sind unbedenklich. Unter fairen Bedingungen entsprechen sie einer modernen Produktion und Dienstleistung. Problematisch und deshalb unakzeptabel werden Werkverträge dann, wenn die eigenen Beschäftigten durch die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens ersetzt werden und in der Folge eine Konkurrenzsituation bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen entsteht. Bei dieser Form von Werkverträgen geht es nicht mehr klassisch um ein „Werk“ oder „Ergebnis“, sondern um die Absenkung von Personalkosten durch die Verlagerung von Betriebsteilen in tariffreie Bereiche oder billigere Tarifverträge. Aktuell werden vermehrt die Mindestarbeitsbedingungen in der Leiharbeit mit Werkverträgen umgangen.

Für GewerkschaftsGrün gilt: Werden Beschäftigte des Werkvertragsunternehmens wie die Stammbellegschaft eingesetzt, ist dies ein schwerwiegendes Indiz für Scheinwerkverträge. Insbesondere wenn die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens in die Abläufe im Bestellunternehmen eingebunden sind und ihre Anweisungen hauptsächlich durch das Stammpersonal erhalten, dann liegt ein klassischer Fall von verdeckter Leiharbeit vor. Werkverträge werden in diesen Fällen missbraucht, um Löhne zu drücken, die Mitbestimmung auszuhebeln und die ohnehin schon niedrigen Tarifverträge in der Leiharbeitsbranche zu umgehen. Wie schon beim Schlecker-Leiharbeits-Skandal werden zu Lasten der Beschäftigten durch Schein-Werkverträge die Unternehmensgewinne erhöht. Sind die Leiharbeitskräfte schon Beschäftigte 2. Klasse, so werden die Werkvertragsbeschäftigten damit zu Beschäftigten 3. Klasse.

GewerkschaftsGrün sieht deshalb dringenden Handlungsbedarf. Grauzonen und Unklarheiten müssen gesetzlich beseitigt werden. Notwendig ist eine klare und praxistaugliche Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen durch eindeutige Kriterien im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Besteht der Verdacht, dass es sich um Leiharbeit handelt, müssen die Werkvertragsunternehmen und nicht die Beschäftigten nachweisen, dass die Tätigkeiten einem Werkvertrag entsprechen. Entscheidend ist nicht der Vertragsinhalt, sondern die tatsächliche Durchführung des

Vertrags im Betrieb. Kann der Nachweis nicht erbracht werden, dann liegt verdeckte Leiharbeit vor. Die gesetzlichen Kriterien helfen den Richtern bei der Abwägung und sind Grundlage für Kontrollen. Neben ausreichend Kontrollen der Sozialversicherungen muss die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls (FKS) flankierend eine Prüfbefugnis bei der Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Leiharbeit erhalten und angemessen personell sowie finanziell ausgestattet werden. Damit unterstützt GewerkschaftsGrün den Antrag „Leiharbeit und Werkverträge abgrenzen – Kontrollen verstärken“ der grünen Bundestagsfraktion.

Die Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen ist wichtig – aber es wird nicht ausreichen. Deshalb fordert GewerkschaftsGrün die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von mindestens 8,50 Euro. Gleichzeitig soll das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für alle Branchen geöffnet werden und im Tarifvertragsgesetz (TVG) gilt es, das Verfahren für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu vereinfachen. Alle Maßnahmen stützen gleichermaßen das Tarifvertragssystem und schützen die Beschäftigten vor Lohndumping und Tarifflicht.

Jegliche Arbeit hat ihren Wert und muss fair bezahlt werden. Zudem gibt es nur starke Gewerkschaften mit einheitlichen solidarischen Belegschaften. Deshalb muss Lohndumping durch Werkverträge gesetzlich verhindert werden. Da gilt auch nicht der Verweis der Wirtschaft auf die Vertragsfreiheit, denn unternehmerische Freiheit ist keine Lizenz für Lohndumping.