



Werkverträge

Themenpapiere der Fraktion

Werkverträge führen wie Leiharbeit dazu, dass in vielen Betrieben die Stammbeschaftungen reduziert werden. Bei diesen Werkverträgen werden Aufgaben des eigenen Geschäftsbereichs an Drittfirmen abgegeben. Diese entlohnen die Beschäftigten dann in der Regel deutlich unter dem Tarifniveau der Stammbeschäftigten. Auch die Mitbestimmungsrechte und andere tarifliche Schutzvorgaben gelten nicht.

Allgemein kann zwischen drei Formen von Werkverträgen unterschieden werden: erstens dem Scheinwerkvertrag, bei dem es sich eigentlich um Leiharbeit handelt und mit dem die Regulierungen der Leiharbeit unterlaufen werden. Zweitens „echte“ Werkverträge, durch die ein Teil der bisherigen unternehmerischen Aktivitäten von einem Dritten in eigener Verantwortung übernommen wird. Und drittens die Werkverträge des Alltagslebens, bei denen Privatpersonen oder Firmen nur gelegentlich eine fremde Leistung in Anspruch nehmen, zum Beispiel Handwerksarbeiten. Bei den ersten beiden Formen von Werkverträgen besteht dringender Handlungsbedarf. Tariflöhne und -standards wie Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte müssen geschützt werden.

Die LINKE hat sich als erste Fraktion im Bundestag dem Problem des Missbrauchs von Werkverträgen angenommen und fordert bereits seit einigen Jahren deren gesetzliche Regulierung. Die gesetzlichen Änderungen, die von der Bundesregierung im Herbst 2016 verabschiedet worden sind, sind völlig unzureichend. Weiterhin soll es den betroffenen Werkvertragsbeschäftigten überlassen werden, zu beweisen, dass es sich bei ihrem Einsatz um Leiharbeit handelt und nicht um einen Werkvertrag. Dazu fehlen den Betroffenen allerdings in aller Regel die Kenntnisse, da sie keinen Einblick in die Verträge zwischen dem Einsatzbetrieb und dem Betrieb haben, bei dem sie beschäftigt sind. Die Fraktion DIE LINKE fordert, dass hier eine Beweislastumkehr vorgenommen wird. Wenn Beschäftigte für einen längeren Zeitraum in die Betriebsorganisation eines anderen Betriebes eingegliedert sind, ist davon auszugehen, dass es sich um Leiharbeit handelt. Der Einsatzbetrieb kann diese Vermutung widerlegen und nachweisen, dass es sich tatsächlich um einen Werkvertrag handelt.

Beim "echten" Werkvertrag muss ebenfalls eine gesetzliche Regelung eingeführt werden. Bei der Vergabe von bisher selbst erledigten Aufgaben an eine Fremdfirma – sofern dies nicht nur gelegentlich erfolgt – ist das Prinzip festzuschreiben, dass die betroffenen Beschäftigten nicht weniger Lohn oder schlechtere Arbeitsbedingungen erhalten als die zuvor für diese Tätigkeit im Betrieb des Auftraggebers üblichen. Auch hier muss Equal Pay gelten. Und Betriebsräte müssen umfassend über den Einsatz von Werkverträgen mitbestimmen können.

All das hat die Bundesregierung aber nicht geregelt. Allerdings konnte aufgrund der massiven Kritik seitens der Fraktion DIE LINKE und von einigen Arbeitsrechtlern eine von der Bundesregierung geplante Verschlechterung verhindert werden. Im

ursprünglichen Gesetz wollte sie Scheinwerkverträge, also illegale Arbeitnehmerüberlassung für die Arbeitgeber weniger riskant machen. Bisher kommt bei illegaler Leiharbeit ein festes Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb zustande, wenn der betroffene Arbeitnehmer sich einklagt. Zudem machen sich die Arbeitgeber wegen Steuerhinterziehung strafbar. Die Bundesregierung plante, diesen Beschäftigten ein Widerspruchsrecht gegen das Zustandekommen eines solchen Arbeitsverhältnisses einzuräumen. Das hätte es den Arbeitgebern ermöglicht, straffrei illegale Arbeitnehmerüberlassung zu betreiben, indem sie sich einfach bei Arbeitsaufnahme von den Werkvertragsbeschäftigten einen Widerspruch als Freibrief hätten geben lassen. Nach massiver Kritik daran hat die Bundesregierung das Widerspruchsrecht geändert, sodass es keine Gültigkeit hat, wenn bereits zu Beginn des Einsatzes der Widerspruch erklärt wird.