

WERKVERTRÄGE



GEGEN MISSBRAUCH
für faire Arbeit und Mitbestimmung

Resolution

07.10.2015

Immer mehr Stammarbeitsplätze werden zugunsten von Leiharbeit oder Werkvertrag abgebaut. Hinzu kommt, dass oft Werkvertrag drauf steht, aber verdeckte Leiharbeit drin ist. Die Arbeitsbedingungen hierbei sind meist erheblich schlechter als die der Stammbesellschaft.

Das alles führt bei den direkt Betroffenen nicht nur zu Unzufriedenheit, es schürt auch Ängste bei der Stammbesellschaft. Die Besetzung wird durch Ausgliederungen gespalten und niemand kann sich sicher sein, nicht selbst von der nächsten Ausgliederung direkt betroffen zu werden.

In den ausgegliederten Betrieben gelten meist schlechtere Arbeitsbedingungen als im Stammbetrieb. Dieser Strategie des „Teilen und Herrschen“ muss Einhalt geboten werden! Dazu gehören klare Kriterien zur Abgrenzung von Leiharbeit zu Werkverträgen und dass es bei illegalen (Schein-)Werkverträgen zu Konsequenzen für die Arbeitgeber kommen muss.

Die Politik muss hier dringend tätig werden und regulierend eingreifen!
Eine Verleiherlaubnis darf nicht mehr auf Vorrat erteilt werden, so wie es bisher Praxis ist! Nicht der Arbeitnehmer muss im Zweifelsfall beweisen, dass er im Rahmen eines Scheinwerkvertrages beschäftigt wird, sondern der Auftraggeber muss die Rechtmäßigkeit des Vertrages und seiner Durchführung nachweisen.
Will ein Arbeitgeber Bereiche aus dem Unternehmen ausgliedern, müssen Betriebsräte ein echtes Mitbestimmungsrecht haben.
Die Betriebsräte müssen darüber hinaus wissen, wieviel Beschäftigte im Rahmen von Werkverträgen im Betrieb eingesetzt werden. Hierzu gehört die Pflicht für den Unternehmer, den Betriebsrat umfassend und frühzeitig zu informieren.
Die Betriebsräte müssen auch für die Beschäftigten von Werkvertragsunternehmen zuständig sein, die die Interessen aller auf dem Werksgelände Beschäftigten vertreten dürfen. Nicht zuletzt muss derjenige, der einen Subunternehmer beauftragt, auch dafür Sorge tragen, dass dieser sich an Gesetze und Tarifverträge hält. Verstoßen Subunternehmer dagegen, muss auch der Auftraggeber in Haftung genommen werden können.

Darum fordern wir:

1. Eine klare Abgrenzung von Werkvertrag zur Leiharbeit
2. Keine Verleiherlaubnis auf Vorrat
3. Beweislastumkehr bei Verdacht auf Beschäftigung in illegalen Scheinwerkverträgen
4. Mitbestimmung bei Auslagerungen
5. Erweiterung der Informationspflicht des Arbeitgebers
6. Zuständigkeit des Betriebsrates für „Externe“
7. Haftung des Arbeitgebers für Subunternehmer

