26. April 2012

MdL Henning Foerster - Arm trotz Arbeit – Lohndumping durch Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern (Debatte)

Frau Präsidentin, meine sehr geehrten Damen und Herren,
das hier und heute aufgerufene Thema ist an und für sich zu ernst, um es parteipolitischem Gezänk zu opfern. Insofern möchte ich auch nicht jede Äußerung aus der Debatte kommentieren sondern noch einmal versuchen, Ihren Blick für das eigentliche Problem zu schärfen.
Ich habe bereits in der Einbringungsrede auf die verschiedenen Dimensionen hingewiesen. Mit der Nutzung von Werkverträgen als Outsourcing - Strategie zur Umgehung gesetzlicher Festlegungen im Bereich der Leiharbeit, besteht die reale Gefahr, dass ein neuer Unterbietungswettkampf auf Kosten der Beschäftigten in Gang gesetzt wird. Der Kostendruck wird an diese weitergegeben und führt in der Konsequenz zu einer
„Vier–Klassen–Gesellschaft im Betrieb“
Eine solche Strategie ist aus unserer Sicht abzulehnen. Sie birgt im Übrigen auch für die Unternehmen Gefahren. Der vordergründige Kostenvorteil kann leicht durch steigende Anlern- und Schulungskosten, fehlende Motivation aufgrund schlechter Perspektiven, höhere krankheitsbedingte Ausfallzeiten, Qualitätseinbußen oder Imageschäden wieder aufgezehrt werden.
Wir haben hier in unterschiedlichen Zusammenhängen schon häufiger über die negativen Auswirkungen eines dauerhaften Niedriglohnlandimages gesprochen. Ich denke, dass wir uns fraktionsübergreifend darüber einig sind, dass es darum gehen muss, dieses zu überwinden.
Dies gelingt aber eben nicht, wenn wir jetzt zulassen, dass neben die 144.000 Teilzeitbeschäftigten, die 88.000 Minijobber und die 11.000 Leiharbeitnehmer auch noch in Größenordnungen der Einsatz von (Schein-)Werkverträgen tritt. Denn für derart beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steht am Ende des Tages fest, sie bleiben arm trotz Arbeit!
Was wollen wir also konkret mit unserem Antrag erreichen?
Nach unserem Dafürhalten sollen beispielsweise keine Fördergelder mehr ausgereicht werden, wenn die Schaffung von Arbeitsplätzen im Zusammenhang mit Betriebserweiterungen von vornherein nur den Einsatz von Leih- bzw. Zeitarbeitnehmern vorsieht. Ich hatte bereits bei der Einbringung gesagt, wozu Leih- und Zeitarbeit ursprünglich einmal gedacht waren, nämlich zur Bewältigung saisonaler und konjunktureller Spitzen. Die Auflage, dass Unternehmen im Einzelfall nachweisen müssen, dass sie ihre Arbeitsplätze ausgeschrieben haben aber nicht anders als mit Leih- und Zeitarbeitnehmern besetzen konnten, ist streng, bietet aber immer noch genügend Flexibilität.
Immer öfter erkennen vor allem ostdeutsche Länder, dass ein dauerhaftes Image als Niedriglohnland Abwanderung und Fachkräftemangel befördert und suchen nach eigenen Regulierungsmöglichkeiten. Die geschieht unabhängig von der politischen Farbgebung der Regierungsmannschaft, ich hatte ihnen vorhin das Thüringer Beispiel präsentiert. Der dortige Wirtschaftsminister brachte es auf den Punkt, als er auf Nachfrage erklärte: „Wer Leih- und Zeitarbeit einsetzen will, kann dies tun, oberhalb kritischer Grenzen aber in Zukunft nicht mehr staatlich subventioniert!“ Schwarz – hellrot ist sicher nicht klüger als hellrot – schwarz, also prüfen sie unsere diesbezüglichen Möglichkeiten.
Kommen wir zum nächsten Punkt unseres Antrages. Dieser kostet kein Geld, sondern lediglich ein wenig Ausdauer und etwas Gehirnschmalz für die Diskussion mit den Partnern im Bündnis für Arbeit. Wir meinen, dass jede Gelegenheit genutzt werden sollte, um die Partner für dieses neu auftretende Phänomen zu sensibilisieren. Herr Ministerpräsident Sellering nutzte auch in der Vergangenheit verschiedentlich die Möglichkeit, um darauf aufmerksam zu machen, dass faire Löhne ein wesentlicher Beitrag zur Attraktivität des Standortes Mecklenburg – Vorpommern sind.

Insofern wäre aus unserer Sicht nur konsequent, wenn er unter Bezug auf die geschilderte Problemstellung auch dieses Podium nutzt und auf damit einen Beitrag dazu leistet, eine neue Form von Lohndumping in unserem Land zu verhindern. Arm trotz Arbeit und das noch staatlich subventioniert ist kein Erfolgsmodell mehr für Mecklenburg – Vorpommern! Die Risiken sind hoch, zu Abwanderung, Fachkräftemangel und staatlicher Subventionierung über das SGB II kommt auch die Gefahr drohender Altersarmut und sich daraus ergebender Verpflichtungen im SGB XII. Darüber hinaus braucht es weitere Initiativen. Diese müssen sich aus unserer Sicht entlang der Argumentationslinie des kürzlich von Rheinland – Pfalz und Nordrhein - Westfalen in den Bundesrat eingebrachten Papiers bewegen. Dieses beschreibt dezidiert die Problemlage.
Die Antragsteller kommen genauso wie meine Fraktion zu der Erkenntnis, dass es sich beim Einsatz von Werkverträgen zur Ausführung von Tätigkeiten in Produktions- und Dienstleistungsbetrieben häufig um Scheinwerkverträge handelt, die einzig und allein das Unterlaufen betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Regelungen zum Ziel haben. Wurden Tätigkeiten wie das „Regaleinräumen“ in Discountern oder die „Fertigung von Autoteilen am Fließband“ früher von Stamm- und später zu größeren Teilen durch Leiharbeitskräfte erledigt, setzt man jetzt verstärkt auf den Einsatz von Werkvertragsunternehmen.
Die Abgrenzung zu illegaler Arbeitnehmerüberlassung ist extrem schwierig. Es muss überprüft werden, ob eine Ergebnisverantwortung und eine Eingliederung in den Betriebsablauf vorliegen oder nicht. Weiterhin ist festzustellen, wer das Weisungsrecht ausübt und ob der Arbeitnehmer für das Ergebnis seiner Arbeit haftet oder nicht. Auf zwei Fragen möchte ich beispielhaft kurz eingehen.
Ist der Beschäftigte in den Betriebsablauf des Unternehmens, bei dem er die Tätigkeit ausführt eingegliedert ja oder nein? Wenn ja handelt es sich um Leiharbeit, wenn nein um einen Werkvertrag.
In der Praxis stellt sich das so dar. Das Werkvertragsunternehmen mietet z.B. in der Fertigungshalle des Vertragspartners stundenweise Maschinen an. An diesen stehen dann die per Werkvertrag beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Fünf Meter daneben steht der Kollege aus der Stammbelegschaft. Dazwischen verläuft als Zeichen räumlicher Trennung ein weißer Strich. Der eine verdient Tariflohn, der andere wird mit 6 EUR Stundenlohn abgespeist. Da die Leistung aber auf dem Betriebsgelände, an der Maschine des Auftraggebers erfolgt, ist der per Werkvertrag tätige Beschäftigte nach unserem Dafürhalten in den Betriebsablauf eingebunden. Dies wäre dann ein Fall illegaler Arbeitnehmerüberlassung.
Zweite Frage. Unterliegt der per Werkvertrag eingesetzte Beschäftigte Weisungen im Einsatzbetrieb ja oder nein? Wenn ja, handelt es sich um Leiharbeit, wenn nein um einen Werkvertrag.
Man kann ziemlich sicher davon ausgehen, dass es zur Durchführung der Aufgaben situationsbedingt immer auch Anweisungen seitens des Personals im Einsatzbetrieb braucht. Es gibt also in Wahrheit keinen Unterschied zwischen dem im Einsatzbetrieb beschäftigten Personal und dem per Werkvertrag eingesetzten Beschäftigten. Auch hier wäre illegale Arbeitnehmerüberlassung zu konstatieren und diese ist mangels Vorliegen der entsprechenden Genehmigung unzulässig.
Dies zu erkennen ist äußerst schwierig und ermöglicht oft erst die Umgehung der zugunsten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geltenden Schutzrechte. Zudem wird neuerdings auch durch den Abschluss von Tarifverträgen, so zwischen vierzehn Werkvertragsunternehmen und einem neu gegründeten Arbeitgeberverband namens „Instore und Logistik“ versucht, die Zahlung von Löhnen um die sechs EUR pro Stunde zu zementieren. Eine kostenseitige Entlastung ausschließlich auf Kosten der Beschäftigten und zulasten der Sozialsysteme ist aus unserer Sicht klar abzulehnen.
Die Bundesregierung hat bislang keinen Handlungsbedarf gesehen. Sie verweist auf die

Zuständigkeit der Zollfahndung, die kontrollieren muss, ob es sich tatsächlich um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt. Ist dies der Fall, wird das Arbeitsverhältnis zwischen dem Werkvertragsunternehmen als „illegalem“ Verleiher und dem betreffenden Beschäftigten ungültig und stattdessen entsteht ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb, bei dem die Leistung erbracht wird. Dieser muss die Sozialversicherungsbeiträge und die Lohndifferenz nachzahlen und hat sich zudem strafbar gemacht.
Das Problem bei den Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit ist, dass die zuständigen Fahnder nur bei Anzeige von Verdachtsmomenten kontrollieren dürfen, ob sogenannte Scheinwerkverträge bzw. illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegen. Die betroffenen Beschäftigten selbst müssen also den Behörden einen Tipp geben oder sogar eine Klage einreichen. Dies ist für viele Beschäftigte eine zu hohe psychologische Hürde, daher fordern zahlreiche Politiker von SPD, Grünen und Linkspartei eine Beweislastumkehr. Dann wäre der jeweilige Arbeitgeber in der Pflicht, den Nachweis darüber zu führen, dass es sich tatsächlich um einen Werkvertrag und nicht um Leiharbeit handelt.
Und was können Betriebsräte tun?
Ihr Problem besteht darin, dass keine echten Mitbestimmungsrechte existieren. Der Unternehmer muss den Betriebsrat lediglich gemäß der Generalklausel aus § 80 Absatz 2 BetrVG rechtzeitig und umfassend informieren. Bezogen auf die Personalplanung gemäß § 92 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat lediglich über den aktuellen und künftigen Personalbedarf zu informieren. Da es sich bei Werkvertragsarbeitnehmern um Fremdpersonal handelt, kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber nach § 92a Vorschläge zur Personalplanung machen, diese sind jedoch nicht bindend. Im Klartext, die Möglichkeiten im Betrieb Einfluss zu nehmen, sind stark begrenzt. Vor diesem Hintergrund kann es nicht verwundern, dass Gewerkschaften versuchen, den Einfluss der Arbeitnehmervertreter durch tarifliche Regelungen wieder zu verbessern. Daher ist die Forderung nach Stärkung ihrer Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte nur konsequent. Helfen könnte bereits ein Zustimmungsverweigerungsrecht, wie es in § 99 BetrVG für Stamm- und Leiharbeitnehmer vorgesehen ist.
Schließlich und endlich geht es auch in diesem speziellen Zusammenhang wieder um das Thema Mindestlohn. Es zeigt sich erneut, wie wichtig das Instrument eines flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohnes ist, ein solcher würde auch die hier beschriebenen Auswüchse verhindern.
Und damit zum letzten Punkt unseres Antrages. Da die Datenbasis zum Thema Werkverträge denkbar schlecht ist, benötigen wir eine Bestandsaufnahme für unser Land. Deshalb soll die Landesregierung nach unserem Dafürhalten eine Evaluierung in Auftrag geben, der man entnehmen kann, in welchem Umfang tatsächlich Werkverträge zum Einsatz kommen. Dabei sind verschiedene Varianten denkbar. Ein beauftragtes Institut könnte beispielsweise bei Betriebsräten und Personalabteilungen anfragen, die erhobenen Daten übereinander bringen und ein repräsentatives Ergebnis für das Land vorlegen. Wenn die IG Metall 2011 über ihre Strukturen in der Lage war, deutschlandweit mehr als 5000 Betriebsräte zu diesem Thema zu befragen, sollte es im Bereich des Möglichen liegen, eine derartige Abfrage für unser Land zu initiieren.
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

---

zurück zu: Henning Foerster
Quelle:
http://www.linksfraktionmv.de/nc/presse/pressemeldungen/detail/artikel/mdl-hennin