

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, Markus Kurth, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Ekin Deligöz, Britta Haßelmann, Sven-Christian Kindler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zur Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vorgelegt. Ziel ist es unter anderem, den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern. Dabei geht es der Bundesregierung einerseits um die Abgrenzung von Werk- und Arbeitsverträgen. Andererseits sollen auch Vertragskonstruktionen verhindert werden, die in der Praxis nichts anderes sind als verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Nach der Einigung beim Koalitionsgipfel am 10. Mai 2016 sagte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, dass es bald zum ersten Mal in der Geschichte Regeln gebe, „die durch Transparenz den Missbrauch von Werkverträgen eindämmen“ (Reuters, 10. Mai 2016).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Welche klarstellenden gesetzlichen Regelungen sollen zukünftig Vertragskonstruktionen verhindern, mit denen Werk- oder Dienstverträge an Fremdfirmen vergeben, aber tatsächlich illegale Arbeitnehmerüberlassung durchgeführt wird?
 - a) Warum werden mit dem neuen § 611a im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) zwar eine Abgrenzung zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit vorgenommen, aber im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) keine Kriterien zur Abgrenzung von Werk- bzw. Dienstverträgen und Leiharbeit aufgenommen?
 - b) Warum verzichtet die Bundesregierung im geplanten Gesetz auf eine Beweislastumkehr im AÜG, mit der die Auftrag gebenden Betriebe im Zweifelsfall das Vorliegen eines echten Werk- bzw. Dienstvertragsverhältnisses nachweisen müssen?

2. Warum wurde § 1 AÜG in der Form neu definiert, dass Beschäftigte zur Arbeitsleistung überlassen werden, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seine Weisungen unterliegen?
- a) Ist die neue Definition so zu verstehen, dass es sich nur dann um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt, wenn der einzelne Beschäftigte einer Werkvertragsfirma den Weisungen des Auftrag gebenden Betriebs unterliegt?
- Wenn nein, wie ist die Definition zu verstehen?
- b) Kann diese neue Definition in der Folge dazu führen, dass illegale Arbeitnehmerüberlassung schwerer nachzuweisen ist, wenn große per Werkvertrag tätige Belegschaften auch eigene Führungskräfte der Werkvertragsfirmen umfassen?
- Wenn nein, warum nicht?
3. Warum wird die Bundesregierung für den Fall einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung ein Widerspruchsrecht für Leiharbeitskräfte im Gesetz aufnehmen, mit dem die Beschäftigten erklären können, dass sie Beschäftigte der Leiharbeitsfirma bleiben wollen, und wie ist diese Regelung mit der Zielsetzung vereinbar, dass das Gesetz den Missbrauch von Werkverträgen verhindern soll?
- a) Bestätigt die Bundesregierung, dass Betriebe, die einen gerichtlich festgestellten Schein-Werkvertrag vergeben haben, zukünftig nur eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 16 Absatz 1 Nummer 1a AÜG (illegaler Entleih) begehen, aber alle anderen bisherigen Rechtsfolgen, d. h. dass die Betriebe Arbeitgeber der illegal überlassenen Beschäftigten werden, Anspruch auf Lohnnachzahlung, Nacherhebung von Sozialversicherungsbeiträge und dass sie für die Fremdfirma bürgen, für sie entfallen, wenn die Beschäftigten der Werkvertragsfirma mit Verzichtserklärungen das geplante Widerspruchsrecht in Anspruch genommen haben?
- Wenn nein, warum nicht?
- b) Bestätigt die Bundesregierung, dass die im Rahmen des Widerspruchsrechts abgegebene Verzichtserklärung im Moment der Abgabe unwiderruflich wirksam wird, obwohl die Vermutung, dass es sich um einen Schein-Werkvertrag handelt, erst zu einem späteren Zeitpunkt festgestellt werden kann?
- Wenn nein, warum nicht?
- c) Bestätigt die Bundesregierung, dass die veränderte Passage im Gesetz – „tritt die Unwirksamkeit erst nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so beginnt die Frist mit Eintritt der Unwirksamkeit“ – nur in seltenen, eher theoretischen Fällen greift, weil die Verzichtserklärungen der Werkvertragsbeschäftigten nur dann unwirksam werden, wenn sie nachweisen können, dass ein anfangs legaler Werkvertrag im Laufe der Zeit in einen Schein-Werkvertrag verändert wurde?
- Wenn nein, warum nicht?
- d) Bestätigt die Bundesregierung, dass eine Werkvertragskraft, die eine Verzichtserklärung unterschrieben hat, nicht mehr auf Festanstellung beim Einsatzunternehmen klagen kann?
- Wenn nein, warum nicht?

- e) Bestätigt die Bundesregierung, dass es für Betriebe, die einen Werkvertrag vergeben, legal ist, zukünftig routinemäßig zu Beginn der Werkvertragstätigkeiten von allen Werkvertragsbeschäftigten eine Verzichtserklärung einzuholen?
- Wenn nein, warum nicht?
- f) Welche Bedeutung haben noch die Kontrollen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit im Bereich der Werkverträge, wenn zukünftig die Werkvertrag gebenden Betriebe routinemäßig Verzichtserklärungen einfordern?
- g) Wird das Widerspruchsrecht zukünftig die Betriebe, die einen Schein-Werkvertrag vergeben haben, vor Rechtsfolgen (Fingierung Arbeitsverhältnis, Nachzahlung Lohn bzw. Sozialversicherungsbeiträge, Haftung als Bürge) schützen, wie die bisherige Möglichkeit, eine Verleiherlaubnis vorzuhalten, die mit dem geplanten Gesetz deswegen abgeschafft wird?
- Wenn nein, warum nicht?
- h) Welches Bundesministerium war mit der Einfügung und Formulierung des Widerspruchsrechts befasst?
- i) Mit welchen Verbänden und Rechtswissenschaftlern gab es zum geplanten Widerspruchsrecht einen persönlichen Austausch, bevor der Gesetzentwurf im Kabinett verabschiedet wurde?
- j) Welche Papiere aus welchen Verbänden, und welchen juristischen Fachzeitschriften sind der Bundesregierung bekannt, in denen die Einführung des Widerspruchsrechts als notwendig und geboten dargestellt wird?
- k) Inwiefern ist das Widerspruchsrecht nach Meinung der Bundesregierung notwendig, um die „Berufsfreiheit nach Artikel 12 des GG“ zu schützen?
- l) Wie viele Fälle sind der Bundesregierung bekannt, in denen Beschäftigte bei der Aufdeckung von Schein-Werkverträgen gegen die Übernahme in einen Auftrag gebenden Betrieb juristisch vorgegangen sind, weil sie Beschäftigte der Werkvertragsfirma bleiben wollten?
- m) Warum führt die Bundesregierung nicht ein Widerspruchsrecht für die Beschäftigten zu dem Zeitpunkt ein, wenn ein Werkvertrag gerichtlich als Schein-Werkvertrag beurteilt wird, um die „Berufsfreiheit“ zu garantieren und gleichermaßen den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern?
4. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung gegen ein Verbandsklagerecht für die zuständige Gewerkschaft, um den Missbrauch von Werk- bzw. Dienstverträgen effektiv zu verhindern, weil Beschäftigte allein häufig nicht klagen aufgrund der berechtigten Sorge, dass sie benachteiligt oder gar entlassen werden, wenn sie zweifelhafte Werk- und Dienstvertragskonstruktionen problematisieren?
5. Warum enthält der neue § 611a BGB im Vergleich zum ersten Entwurf nur noch eine allgemeine Definition anstelle der konkreten Kriterien zur Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit?
- a) Warum verzichtet die Bundesregierung im aktuellen Gesetzentwurf im Vergleich zum ersten Entwurf auf eine Beweislastumkehr, mit der die Auftrag gebenden Betriebe im Zweifelsfall das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit nachweisen müssen?
- b) Inwiefern wird die Definition im neuen § 611a BGB einer modernen, sich wandelnden Arbeitswelt gerecht, damit einerseits Schein-Selbstständigkeit verhindert, aber andererseits echte Selbstständigkeit nicht erschwert wird?

- c) Inwiefern führt der neue § 611a BGB dazu, dass es zukünftig nicht mehr zu langwierigen und bürokratischen Statusfeststellungsverfahren kommt, wie es heute der Fall ist?
 - d) Warum verändert die Bundesregierung nichts an den unterschiedlichen Statusfeststellungsverfahren im Sozial-, Arbeits- und Steuerrecht, um einerseits bürokratische Parallelprüfungen zu verhindern und andererseits die Planungssicherheit der Selbstständigen und deren Auftraggebenden zu erhöhen?
6. Warum stellt die Bundesregierung mit dem geplanten Gesetz nur das bereits bestehende Informationsrecht des Betriebsrats klar, und warum werden nicht weitergehende Vorschläge des Bundesrates (Bundestagsdrucksache 18/14) zur Mitbestimmung bei Fremdpersonaleinsatz aufgegriffen, um die Rechte des Betriebsrats tatsächlich zu stärken?
- a) Was spricht dagegen, die heute geltenden Zustimmungsverweigerungsgründe in § 99 Absatz 2 Nummer 1, 3 und 6 des Betriebsverfassungsgesetzes analog zur Leiharbeit auch auf den Einsatz von Fremdpersonal, das aufgrund von Werk- und Dienstverträgen länger als einen Monat auf dem Gelände des Betriebs tätig ist, auszudehnen?
 - b) Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Arbeitsschutz analog zur Leiharbeit auf die Werk- bzw. Dienstvertragsbeschäftigten erweitert wird, deren Arbeitsschutz bisher faktisch nicht durchgesetzt werden kann?

Berlin, den 21. September 2016

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion