

Stellungnahme der Gewerkschaft-Nahrung-Genuss-Gaststätten zum Entwurf einer Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Dienstleistungen im Binnenmarkt (Dienstleistungsrichtlinie)

Einleitung

Anfang 2004 hat die EU-Kommission einen Entwurf für eine Dienstleistungsrichtlinie veröffentlicht und dem Europa-Parlament und Rat vorgelegt. Mit dieser Richtlinie sollen die im EG-Vertrag garantierte Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit gestärkt werden. Die Kommission will einen Rechtsrahmen schaffen, durch den die Hindernisse für die Niederlassungsfreiheit von Dienstleistungserbringern und für den grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehr beseitigt werden und der den Dienstleistungserbringern ebenso wie den -empfängern die notwendige Rechtssicherheit bietet.

Anwendungsbereich

Der Vorschlag erstreckt sich auf eine große Bandbreite von Dienstleistungstätigkeiten. Die Kommission nennt selbst als Beispiele „Dienstleistungen für Unternehmen wie Unternehmensberatung, Zertifizierungs- und Prüfungs- oder Wartungstätigkeiten, die Unterhaltung und die Bewachung von Büroräumen, Werbung, **Personalagenturen einschließlich Zeitarbeitsvermittlungen** oder auch die Dienste von Handelsvertretern, **ebenso wie Dienstleistungen, die sowohl für Unternehmen als auch für Verbraucher** angeboten werden, ... beispielsweise im Bereich des Fremdenverkehrs, einschließlich Leistungen von Fremdenführern, audiovisuelle Dienste, Dienstleistungen im Freizeitbereich, Sportzentren und Freizeitparks ...etc.“

Eine Ausnahme gilt nur für die Telekommunikation und die Finanzdienstleistungen, deren Liberalisierung in gesonderten Richtlinien geregelt ist. (Mittlerweile sollen die Bereiche öffentliche Daseinsvorsorge bei den Gesundheitsleistungen und der Bausektor vom Geltungsbereich ausgenommen werden.)

Tatsächlich bleibt der Anwendungsbereich nicht auf den tertiären Sektor beschränkt. Da unter die Richtlinie auch Leiharbeitsfirmen und Personalagenturen sowie die Möglichkeit der Arbeitnehmerentsendung fallen, sind **alle Sektoren** einschließlich des produzierenden Gewerbes wie der Lebensmittelwirtschaft oder die Land- und Forstwirtschaft betroffen.

Eckpunkte der Dienstleistungsrichtlinie

Für die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten sind im Wesentlichen die folgenden Regelungspunkte der Dienstleistungsrichtlinie von Bedeutung:

- Grundlegende Vereinfachungen der Genehmigungs- und Verwaltungsverfahren sowie deren Koppelung an bestimmte nicht diskriminierende Voraussetzungen für Unternehmen, die sich in einem Staat der EU niederlassen wollen. So haben Dienstleistungsempfänger das Recht, Dienstleistungen aus anderen Mitgliedstaaten in Anspruch zu nehmen, ohne dabei durch restriktive Maßnahmen ihres eigenen Landes oder diskriminierende Vorgehensweisen öffentlicher Stellen oder privater Akteure behindert zu werden.
- Ein Dienstleistungserbringer soll nur den Gesetzen des Landes unterliegen, in dem er niedergelassen ist (Herkunftslandprinzip). Das bedeutet zum Beispiel im Falle grenzüberschreitender Dienstleistungen, dass fortan die Arbeitsverhältnisse entsandter Arbeitnehmer unter die gesetzlichen Regelungen des Heimatlandes fallen.
- Die Kontrolle der Dienstleistungstätigkeiten soll an der Quelle erfolgen, das heißt durch die zuständigen Stellen des Mitgliedstaates, in dem der Dienstleistungserbringer niedergelassen ist. Die Kontrolle durch die Behörden des Herkunftslandes schließt ausdrücklich die Einhaltung der Bestimmungen der Arbeitnehmerentsenderichtlinie mit ein (!). „Der Entsendestaat führt auf seinem Hoheitsgebiet die Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen durch, die notwendig sind, um die Einhaltung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gemäß der Richtlinie 96/71/EG zu gewährleisten, und geht unter Beachtung des Gemeinschaftsrechts gegen Dienstleistungserbringer vor, die diese Bedingungen nicht erfüllen. (S. 48)
- Die Dienstleistungsfreiheit sieht gleichzeitig die Möglichkeit vor, dass Dienstleistungserbringer ihre Mitarbeiter entsenden können. Der Dienstleistungserbringer kann auch Mitarbeiter entsenden, die nicht EU-Bürger sind, sondern aus Drittstaaten kommen. Sie müssen sich jedoch im Herkunftsmitgliedstaat rechtmäßig aufhalten und einer ordnungsgemäßen Beschäftigung nachgehen. Die Kontrolle der beiden letztgenannten Voraussetzungen unterliegt gleichfalls dem Herkunftsland des Unternehmens und nicht dem Staat des Einsatzortes. „Der Herkunftsmitgliedstaat muss dafür Sorge tragen, dass der entsandte Drittstaatsangehörige die in seinen Rechtsvorschriften festgelegten Voraussetzungen bezüglich des Wohnsitzes und einer ordnungsgemäßen Beschäftigung, einschließlich der Sozialversicherung, erfüllt.“ (S. 48)

Erfahrungen mit grenzüberschreitenden Dienstleistungen und Arbeitnehmerentsendung vor dem Beitritt der mittelosteuropäischen Staaten

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und mit ihr die Beschäftigten im Fleischsektor haben bereits vor dem Beitritt der zehn mittelosteuropäischen Staaten unter gesetzlichen Regelungen, die grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsendungen ermöglichten, erheblich gelitten. Tausende haben dafür mit persönlicher Arbeitslosigkeit oder zumindest Einkommensverlusten bezahlen müssen.

Bereits zu Beginn der 90-er Jahre haben Fleischbetriebe ihre Betriebsteile, wie den Schlacht- und Zerlegebereich, ausgelagert und externe Firmen (Werkvertragsfirmen) mit der Ausführung dieser Tätigkeiten beauftragt. In der Praxis kooperieren die Werkvertragsnehmer mit ausländischen Subunternehmen, die ihre Arbeitnehmer für diese Tätigkeiten nach Deutschland entsenden.

Die Tätigkeit war insgesamt kontingentiert, wobei sich die Gesamtzahl aller Werkvertragsarbeitnehmer aus den mittelosteuropäischen Staaten jährlich zwischen 50.000 und 60.000 bewegte. Im Fleischsektor waren zwischen 5.000 und 6.000 Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt.

Die Werkvertragstätigkeiten unterlagen strengen Zulassungs- und Kontrollverfahren. Jeder Werkvertrag besteht aus einem Werkrahmenvertrag mit allen gesetzlichen und kaufmännischen Bedingungen, einem Leistungsverzeichnis und einem Teilleistungsvertrag mit genauer Angabe der zu erledigenden Leistungen. Hinzu kommt eine Auflistung der Arbeitsvorgänge zum Teilleistungsvertrag, in der jede Leistung detailliert dargestellt wird. Hiermit soll sichergestellt werden, dass eine unzulässige Vermischung von Tätigkeiten der ausländischen und inländischen Mitarbeiter oder von Tätigkeiten einer ausländischen Werkvertragsfirma mit der anderer ausländischer Firmen vermieden wird.

Voraussetzung für die Genehmigung eines Werkvertrags waren vor allem das Vorhandensein einer Betriebsstätte im Heimatland, die Einhaltung eines Mindestlohns entsprechend dem ortsüblichen Entgeltsatz eines einheimischen Arbeitnehmers mit vergleichbarer Tätigkeit. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass deutsche Arbeitskräfte für das gewünschte Arbeitskontingent nicht zur Verfügung stehen. Zudem darf es durch den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern zu keinen Entlassungen in dem Betrieb kommen, und die Arbeitslosenquote des damaligen Arbeitsamtsbezirks war bei der Genehmigung mit einzubeziehen.

Die ausländischen Mitarbeiter dürfen Anweisungen und Arbeitseinteilungen nur von ihren ausländischen Vorarbeitern entgegennehmen, da nur auf diese Weise gewährleistet ist, dass das ausländische Unternehmen ein eigenständiges Werk in Abgrenzung zu einer nicht erlaubten Dienstleistung erbringt.

Trotz des oben genannten strengen Zulassungs- und Reglementierungsverfahrens kam es in der Vergangenheit zu gesetzlichen Verstößen und zu Missbräuchen im Zusammenhang mit dem Einsatz ausländischer Werkvertragsunternehmen:

- Es mehrten sich Fälle, in denen deutsche Schlachthöfe Verträge mit einheimischen Subunternehmen kündigten, um dann ähnliche Verträge mit ausländischen (vor allem rumänischen und ungarischen) Werkvertragsfirmen abzuschließen. Den deutschen Arbeitnehmern wurden zum Teil Arbeitsplätze in anderen Niederlassungen angeboten. Soweit die betroffenen Arbeitnehmer jedoch wegen häufig unzumutbarer Entfernungen zum Wohnort davon keinen Gebrauch machen konnten, folgte die Entlassung. Diese Zusammenhänge konnten von den damaligen Arbeitsämtern nicht erfasst werden, sie waren deshalb meist nicht als Grundlage zu Widerruf von Genehmigungen verwertbar.

- Es kam zu Verletzungen der Lohnbedingungen. Die zugesicherten Lohn- und Beschäftigungskonditionen wurden durch die Werkvertragsunternehmen nicht eingehalten. Die Werkvertragsarbeitnehmer mussten zum Teil über 250 Stunden im Monat arbeiten, wobei sie oftmals die Überstunden nicht vergütet bekamen. In einem Bericht der Ermittlungsbehörden wurde darauf hingewiesen, dass bei 15-stündiger Arbeit täglich, 5-mal die Woche, „nicht einmal die Zeit bestand, sich Lebensmittel zu besorgen“. Der NGG liegen von Betroffenen Aussagen vor, wonach diese Lohnabzüge für Verpflegung, Unterbringung, Strom und Abfallentsorgung hinnehmen mussten. Es kam zu willkürlichen Lohnabzügen, wenn das auftraggebende Fleischunternehmen von dem Subunternehmen bei Qualitätsmängeln Schadenersatz verlangte.
- Die entsandten Arbeitnehmer wurden in menschenunwürdigen Unterkünften untergebracht. NGG verfügt über Kenntnisse, wonach sich 12 bis 14 Personen jeweils in einer 20-qm-Wohnung, bestehend aus einem Zimmer, Küche, Bad, aufhielten. Kleiderschränke gab es nicht.
- Klagen und Kritik über diese schlechten Bedingungen wurden mit willkürlichen Strafaktionen geahndet. Diese reichten von Lohnabzügen bis zu 200 EURO und endeten bei schweren und schmerzhaften Arbeiten. Nach Aussagen von Betroffenen gehörte hierzu auch das sog. „Flomen hochziehen“. Über mehrere Stunden werden bei dieser Arbeit die Fingerspitzen blau. Danach fallen die Fingernägel ab. Beanstandungen wurden auch mit Androhungen von Körperverletzungen begegnet, wobei die Familienangehörigen in den Heimatländern eingeschlossen waren, wie ein Betroffener einem ermittelnden Arbeitsmarktinspektor zu Protokoll gab.
- Zahlreiche Gespräche belegen, dass den Werkvertragsarbeitnehmern bei der Einreise nicht nur die Pässe abgenommen, sondern sie auch zu Urkundenfälschung gezwungen wurden. So wurden den Arbeitnehmern Unterschriften auf Lohn- und Arbeitslisten abverlangt, obwohl diese keine konkreten Zeitangaben oder Lohnbeträge enthielten. Diese Strategie, die der nachträglichen Manipulation dient, stand bereits in den 90-er Jahren im Mittelpunkt der Kritik. So heißt es im achten Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von 1996: „Unterlagen, die später von den Unternehmen vorgelegt werden, wirken vielfach bearbeitet und lassen sichere Rückschlüsse nicht mehr zu.“ Von Vertretern der NGG angesprochen, gaben die Befragten stets die gleiche Antwort: Ihnen sei das Problem bewusst, aber ihnen sei mit dem vorzeitigen Zurückschicken in ihr Heimatland gedroht worden, wenn sie nicht blanko unterschreiben würden.
- NGG liegen zahlreiche Belege (Urteile, Aussagen von Zeugen) vor, die dokumentieren, dass es im Heimatland oftmals keine nennenswerten wirtschaftlichen Aktivitäten gibt. Über Zeitungsanzeigen wurden die entsandten Arbeitnehmer angeworben und für die Werkvertragsunternehmen in Deutschland rekrutiert. In solchen Fällen liegen durchweg illegale Beschäftigung und Sozialversicherungsbetrug vor.
- Neben diesen kriminellen Handlungen und dem Menschenhandel kam es zu einer Vermischung und Integration der Werkvertragsarbeitnehmer in den Gesamtbetrieb und zur Ausführung von nicht werkvertragsfähigen Tätigkeiten. Oftmals unterliegen die Werkvertragsarbeitnehmer den Anweisungen der Erfüllungsgehilfen des Schlachthofbetreibers und nicht der Vorarbeiter des Werkvertragsnehmers.

Das System der Entsendung von Arbeitnehmern ist stark missbrauchs anfällig und zudem schwer zu kontrollieren bzw. zu ahnden.

Trotz Ausschöpfung der Verfolgungsmaßnahmen durch die Behörden und trotz mehrmaliger Verschärfung von Gesetzen zur Bekämpfung der im Zusammenhang mit ausländischen Werkvertragsunternehmen bekannt gewordenen Verstöße bleiben die Erfolge von Kontrollen begrenzt:

- Es können nicht flächendeckend alle einzelnen Arbeitsverträge auf ihre korrekte Umsetzung hin überprüft werden.
- Die Landesarbeitsämter haben nicht die Möglichkeit, die oftmals manipulierten Zulassungsanträge auf ihre Richtigkeit hin zu kontrollieren. Gerade die Kontrolle der tatsächlichen Existenz eines laufenden Betriebes im Entsendeland erwies sich als schwierig bis unmöglich.
- Auch der Aspekt, wie die entsandten Arbeitnehmer nach Deutschland kamen, und die Auszahlung von Löhnen unterhalb der gesetzlichen Vorschriften bleiben den Kontrollbehörden verborgen, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keine oder unkorrekte Aussagen hierzu machen.
- Der Nachweis einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung ist durch die bloße Inaugenscheinnahme der Kontrollbehörden nicht möglich.
- In der Regel kann aufgrund hygienischer Bestimmungen nicht „überfallartig“ in die Produktionshallen eingedrungen werden. Es bleibt stets ein zeitlicher Abstand, der es den Unternehmen ermöglicht, nicht korrekt eingesetzte Werkvertragsarbeitnehmer wieder auf ihren genehmigten Arbeitsplätzen einzusetzen.
- Aufgrund der zu befürchtenden Repressalien und infolge der Furcht, vorzeitig nach Hause geschickt zu werden, ist auf die Aussagen der entsandten Arbeitnehmer kein Verlass.
- Arbeitnehmer werden ungleich härter bestraft als ihre Arbeitgeber. Während die Arbeitnehmer bei aufgedeckten Verstößen sofort ihre Arbeitserlaubnis verlieren und ins Heimatland zurückgeschickt werden, kommt der Arbeitgeber oftmals zunächst mit einer Verwarnung oder mit einem Bußgeld davon. Dieses steht in keinem Verhältnis zu den Gewinnen. Auch der Ausschluss des Zugangs eines Werkvertragsunternehmens zum Arbeitsmarkt für einen bestimmten Zeitraum ist keine wirkliche Strafe, da der Arbeitgeber in der Regel über mehrere Entsendefirmen verfügt.

Werkverträge mit Subunternehmen aus den EU-Beitrittsstaaten

(Zur Situation nach dem EU-Beitritt der zehn mittelosteuropäischen Staaten)

Mit dem Beitritt der zehn mittelosteuropäischen Staaten zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 traten die bilateralen Regierungsabkommen in den Hintergrund. Unternehmen, die einem Staat der EU angehören, genießen gemäß Artikel 49 EG-Vertrag die Freiheit, ungehindert Dienstleistungen grenzüberschreitend anzubieten und zu erbrin-

gen (Dienstleistungsfreiheit). Damit ist die Erfüllung eines Werkvertrages zwischen einem deutschen Auftraggeber und einem Werkvertragsnehmer aus einem anderen EU-Staat von der Dienstleistungsfreiheit erfasst. Werden bei der Erfüllung des Werkvertrags vorübergehend ausländische Arbeitnehmer in Deutschland eingesetzt, bedürfen diese keiner Arbeitserlaubnis.

Auch wenn die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten von ausländischen Subunternehmen im Wesentlichen unter die Bestimmungen des Herkunftslandes fallen, müssen die ausländischen Werkvertragsunternehmen gewisse Mindeststandards beachten, die sich für den Bereich der Lebensmittelwirtschaft aus dem Arbeitnehmerentendegesetz ableiten. Deutsche Regelungen zur Arbeitszeit, Arbeitsschutz etc. sind zu beachten. Darüber hinaus finden die Bestimmungen und Urteile zur Sittenwidrigkeit von Löhnen Anwendung. (Ein Arbeitsvertrag ist nach § 138 II BGB nichtig, wenn der Wert der Arbeitsleistung und das dafür gezahlte Entgelt in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und der Wucherer unter Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder einer erheblichen Willensschwäche handelt.)

In der Praxis fallen die betroffenen entsandten Arbeitnehmer, deren Entgelte aufgrund des niedrigen Einkommensniveaus stets unter den Wuchertatbestand fallen, als Kläger aus. Zum einen fehlt es an dem notwendigen Wissen der Betroffenen. Zum anderen können sie nicht ausschließen, dass ihre Arbeitgeber versuchen, sie aus dem Betrieb zu entfernen oder ihnen das Leben schwer zu machen.

Gleichzeitig entfällt für die Beitrittsländer das Kontroll- und Zulassungsverfahren sowie die Kontingentierung.

Eine Vermischung mit Arbeitnehmerüberlassung ist nach wie vor nicht statthaft. Das entsendende Unternehmen muss im Heimatland weiterhin eine nennenswerte Aktivität aufweisen, wobei beide Tatbestände weiterhin nur schwer zu kontrollieren sind.

Aufgrund der fehlenden Kontrollmöglichkeiten, dem extrem niedrigen Lohnniveau sowie den bei Verstößen in der Regel fehlenden Zeugen und Beweismöglichkeiten nahm der Einsatz ausländischer Werkvertragsunternehmen dramatische Ausmaße an und findet momentan über den Schlacht- und Zerlegebereich hinaus in weiteren Sektoren, unter anderem in der Obst und Gemüse verarbeitenden Industrie, Pilzzucht, Backwarenindustrie, Eingang. Es kommt zur weiteren Verdrängung von Stammarbeitskräften und einheimischen Subunternehmen, wobei aufgrund der europäischen Rechtsprechung die ausländischen Werkvertragsunternehmen gezwungen sind, das Personal zu übernehmen. Dies geschieht momentan im großen Stil. Aufgrund der Erfahrungen aus der Vergangenheit und aus dem Baugewerbe besteht die berechtigte Befürchtung, dass die in die Werkunternehmen übergehenden Arbeitnehmer nach Beendigung der entsprechenden Fristen entlassen werden und ihre Ansprüche verloren gehen, weil die Werkvertragsunternehmen in Konkurs geführt werden.

Fazit und Forderungen der NGG

Der Entwurf der Dienstleistungsrichtlinie mit den eingangs aufgeführten Eckpunkten würde eine weitere Verschlechterung und eine Verschärfung der Missstände bedeuten. Im Falle einer vollständigen Umsetzung würde eine weitere Runde des sozialen Dumpings und der Verdrängung von Stammarbeitskräften innerhalb der EU ausgelöst. Die Richtlinie würde Wirtschaftskriminellen, Menschenhändlern und denjenigen, die nicht bereit sind, als Unternehmer ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden, völlig neue legale Möglichkeiten zu Lasten der Allgemeinheit eröffnen.

1) **Ungenügende Kontrollmöglichkeiten**

Bei Umsetzung des Richtlinienentwurfs werden die Kontrollbefugnisse des EU-Staates, in den die Arbeitnehmer entsandt werden (Entsendemitgliedstaat), in unerträglicher Weise eingeschränkt. Damit werden gleichzeitig die Bestimmungen des deutschen Arbeitnehmer-Entsendegesetzes unterlaufen. In Entsendefällen müssen dem Entsendestaat die Befugnisse, die für eine effektive Kontrolle der Entsende-Richtlinie erforderlich sind, vollständig eingeräumt werden. Eine Übertragung der Kontrollbefugnisse auf das Herkunftsland hilft nicht weiter. Der Herkunftsstaat hat von den tatsächlichen Verhältnissen im Entsendemitgliedstaat keine Kenntnis und darüber hinaus besteht seinerseits regelmäßig kein Verfolgungsinteresse.

2) **Leiharbeit**

Leiharbeit ist ein sensibler Bereich, der ausdrücklich aus dem gesamten Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden muss. Unter Ausnutzung der wirtschaftlichen Not vieler Menschen in den Beitrittsländern würden Ost- und Westeuropäer gegeneinander ausgespielt. Über einen grenzüberschreitenden Verleih von Arbeitnehmern würde ein weiterer Wettlauf nach unten bei Arbeitnehmerrechten und Sozialstandards in Gang gesetzt sowie kriminellen und unseriösen Unternehmenspraktiken Tür und Tor geöffnet.

3) **Anwendung des Herkunftslandprinzips**

Der Gedanke des Herkunftslandprinzips ist aufzugeben. Es führt zur Verdrängung einheimischer Stammarbeitskräfte durch Billiglohn-Arbeitskräfte aus Osteuropa. Es widerspricht dem Harmonisierungsgedanken und die Umsetzung führt letztlich zu einer Konkurrenz von 25 verschiedenen Unternehmensrechtssystemen in jedem einzelnen der 25 Mitgliedstaaten. Ein Unternehmen kann sich zukünftig das für sich günstigste Recht innerhalb der EU herausuchen, in diesem Land formell seinen Hauptsitz registrieren lassen und danach fast ausschließlich in einem anderen Mitgliedstaat zu den rechtlichen „Heimatbedingungen“ tätig werden, ohne dass im „Heimatland“ irgendeine über das Anmieten eines Briefkastens hinausgehende wirtschaftliche Tätigkeit erforderlich ist.

4) **Arbeitnehmerentsendung**

Die Entsendung von Arbeitnehmern muss im Voraus auf maximal zwölf Monate begrenzt sein und der Arbeitnehmer darf keinen anderen Arbeitnehmer ablösen, dessen Entsendezeit abgelaufen ist. Eine Verlängerung der Entsendung darf nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen, zum Beispiel weil die Auslandstätigkeit nicht innerhalb der Frist beendet werden konnte, genehmigt werden. Das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Fristverlängerung ist von staatlicher Seite zu überprüfen.

5) **Der Lebensmittelsektor ist aus dem Anwendungsbereich der Dienstleistungsrichtlinie herauszunehmen**

Die Gewerkschaft NGG befürchtet, dass die mit der Richtlinie angestrebten vereinfachten und harmonisierten Regelsysteme für die Unternehmen der Lebensmittelbranche mit ihrem hohen Schutz- und Qualitätsniveau unverträglich sind. Es besteht die begründete Befürchtung, dass bei Umsetzung des Richtlinienentwurfs die hohen erforderlichen Qualitäts- und Sicherheitsstandards nicht eingehalten werden können. Die Praxis der in der Vergangenheit erfolgten Anwerbermethoden gibt zu berechtigten Zweifeln bzgl. der erforderlichen Hygienekenntnisse und Qualifikationsniveaus der Arbeitskräfte Anlass.

6) **Schlacht- und Zerlegebetriebe sind nicht werkvertragsfähig**

Ein zentrales Problem im Zusammenhang mit den festgestellten Beanstandungen und Gesetzesverstößen ist die in der Praxis immer wieder festzustellende und nur sehr schwer zu kontrollierende Vermischung von zulässiger „Werk“Vertragsarbeit und der Arbeitnehmerüberlassung. Der Gesetzgeber hat jedoch mit der Schaffung der beiden Gestaltungsformen ausdrücklich auf eine klare Abgrenzung bestanden, die sich hauptsächlich in der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit begründet. Im Gegensatz zur Arbeitnehmerüberlassung hat der Werkvertragsunternehmer weitergehende Dispositionsfreiheiten.

Bei den Werkverträgen muss es sich um Leistungen handeln, die als selbständige Gewerke, für die der BGH klare Kriterien entwickelt hat, eine schärfere Abgrenzung zwischen Werkvertragsgestaltung und Arbeitnehmerüberlassung ermöglichen. Gegen die Annahme einer Werkvertragstätigkeit spricht nach Auffassung des BGH unter anderem, wenn

- der Werkvertragsnehmer keine zeitliche Dispositionsmöglichkeit hat (die Arbeitszeiten sind von der Anlieferung der Tiere abhängig),
- er keine eigenen Räumlichkeiten zur Ausführung seines Gewerks nutzen kann (die Werkvertragstätigkeit erfolgt nicht in eigenen Räumen, sondern in den Räumlichkeiten des Werkvertragsbestellers),
- die zu verarbeitende (Roh-)Ware vom Werkvertragsbesteller zur Verfügung gestellt wird,
- hinsichtlich der konkreten Ausführung der Werkvertragsunternehmer seine Tätigkeit nach den Schnittmustern des Werkbestellers verrichten muss,
- der Werkvertragsunternehmer zur Ablieferung der erstellten Ware ohne eigene vorherige Qualitätskontrolle und erforderlichenfalls erfolgenden Korrektur verpflichtet ist,
- die Tätigkeit des Werkvertragsunternehmers vollständig in die Arbeitsorganisation des Werkbestellers integriert ist (bei dem im Bereich der Grobzerlegung erfolgenden Fließbandarbeit bauen die einzelnen Arbeitsabschnitte aufeinander auf und die bearbeiteten Vorprodukte werden über ein Fördersystem zum nächsten Arbeitsschritt gebracht),

- der Werkvertragsbesteller nicht das konkrete Auftragsvolumen, sondern nur die konkrete Anzahl der Werkvertragsarbeitnehmer zur Errichtung des Gewerks pro Tag/Woche bestimmt,
- wenn die Taktzahl und Bandgeschwindigkeit nicht vom Werkvertragsunternehmer bestellt wird.

Die vom BGH aufgezählten Abgrenzungskriterien müssen so rasch wie möglich bei der Zugrundelegung von Werkvertragstätigkeiten Anwendung finden. Die Gewerkschaft NGG setzt sich deshalb für eine entsprechende gesetzliche Regelung ein, die auch die Aufführung der einzelnen Abgrenzungskriterien zum Inhalt haben muss.

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Vorstandsbereich 1
Februar 2005