

## White Paper

Seite 1 von 5

### Tarif- und Werkverträge in der Druckindustrie

Unter dem Schlagwort „Equal Payment/Equal Treatment“ ist die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di seit geraumer Zeit bestrebt, Tarifverträge für Leiharbeiter in allen Branchen zu erreichen. Offiziell gibt es für Leiharbeiter der Druckindustrie bisher keine konkreten Tarifvertragsverhandlungen in dieser Richtung. Aus Gewerkschaftskreisen geht allerdings hervor, dass die Einführung von Tarifverträgen für Leiharbeiter in Druckereien allein schon deshalb bloß eine Frage der Zeit sei, da solche Verträge in eng benachbarten Branchen bereits vereinbart worden sind, wie erst kürzlich in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie. Zudem gibt es arbeitstechnisch enge Überschneidungen zwischen Papierverarbeitung und Druck, sodass der zum 01. Mai 2013 in Kraft tretende Tarifvertrag auch weite Teile der Druckindustrie betreffen dürfte. Konkrete Zahlen zur Kostenbelastung der Papierverarbeitungs- bzw. Druckbranche existieren bislang nicht.

#### **Verhandlungsergebnis für Leiharbeit in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie - Branchenzuschläge bereits nach vier Wochen.**

ver.di hat mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit ein erstes Verhandlungsergebnis über Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie erzielt. Das mit dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) erzielte Verhandlungsergebnis sieht vor, dass Leiharbeitsbeschäftigte nach vier Wochen Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb 4 Prozent Zuschlag auf den Leiharbeits-Tariflohn erhalten, nach drei Monaten gibt es 8 Prozent, nach fünf Monaten 12 Prozent, nach sieben Monaten 16 Prozent und nach neun Monaten 20 Prozent Zuschlag. Für die Tapetenindustrie existieren gesonderte Zuschläge. Wie in den bisher von anderen Gewerkschaften mit BAP und iGZ abgeschlossenen Branchenzuschlags-Tarifverträgen für Leiharbeitsbeschäftigte in anderen Bereichen sind die Zuschläge auf maximal 90 Prozent der Entgelte der Stammbeschäftigten begrenzt. Der Tarifvertrag soll am 1. Mai 2013 in Kraft treten. Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden.

#### Trends der Branche

Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di fordert Tarifverträge für Leiharbeiter.

Werkverträge als Lösung

## White Paper

Seite 2 von 5

Der am 14.12.2012 abgeschlossene Tarifvertrag erstreckt sich auf folgende Branchen-  
zweige:

- Tapetenindustrie
- Papierveredelung
- Buntpapier- und Metallpapier-Fabrikation
- Wachspapier-Industrie
- Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittel-Industrie
- buchbinderische Bürohilfsmittel-Industrie
- buchbinderische Kalender- und Werbeartikel-Fabrikation
- Herstellung von Gesang- und Gebetsbüchern, Alben, Mappen, Ordnern und Registraturmitteln
- Industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien
- Wellpappen-Industrie
- Kartonagen-Industrie
- Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäßen
- Faltschachtel-Industrie
- Papiersack-Industrie
- Beutel-Industrie
- Briefumschlag- und Papierausstattungs-Industrie
- Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung

sowie die zu den erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetrieben und Zweigniederlassungen, sowie die Betriebe artverwandter Industrien.

Eine Ausweitung der Tarifbindung im Bereich Arbeitnehmerüberlassung auf der einen, verbunden mit Regulierungsbestrebungen der Politik (z.B. Planung einer gesetzlichen Entgeltangleichung von Zeitarbeitnehmern und Stammbesellschaft) auf der anderen Seite, stellt Druckbetriebe vor die Frage, inwieweit sich Tarifabkommen umgehen lassen, ohne auf wesentliche klassische Vorteile der Leiharbeit bezüglich Flexibilität und Kostenersparnis verzichten zu müssen.

### **Lösungsansatz: Werkverträge – Von der Arbeitnehmerüberlassung zur Industriedienstleistung**

Im Jahre 2011 sind wesentliche Änderungen des Gesetzes zur Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) in Kraft getreten. So fällt neuerdings jede Arbeitnehmerüberlassung – ob gewerblich oder nicht gewerblich – unter das AÜG. Die sog. Drehtürklausel, auch „Lex Schlecker“ genannt, soll eine unternehmens- und konzerninterne Verleihung von Arbeitnehmern zu geringeren Konditionen verhindern. Darüber hinaus wurde eine Mindestlohnrege-

## White Paper

Seite 3 von 5

lung eingeführt, nach der tarifliche Mindeststundenentgelte für Leiharbeitnehmer durch Rechtsverordnung festgesetzt werden können. Die intensive Regulierung der Zeitarbeitsbranche veranlasst Unternehmen daher vermehrt zur Abkehr von der Arbeitnehmerüberlassung, hin zur Industriedienstleistung in Form von Werk- bzw. Dienstverträgen.

Die Gemeinsamkeit von Industriedienstleistung und Arbeitnehmerüberlassung besteht darin, dass in beiden Fällen Arbeitgeberpflichten und –risiken ausgelagert werden. Krankheit und Urlaub, Personalabbau und Sozialplanleistungen fallen beide Male in den Risikobereich des Vertragspartners. Der wesentliche Unterschied zwischen beiden Rechtskonstruktionen liegt in der Rolle des Unternehmers. So liegt Arbeitnehmerüberlassung immer dann vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach den Interessen und Weisungen des Entleihers durchführen. Die Unternehmerrolle des Entleihers bleibt bei dieser Konstellation unangetastet. Eine Industriedienstleistung in Form eines Dienst- oder Werkvertrags ist immer dann gegeben, wenn ein Unternehmer für einen anderen (z.B. für eine Druckerei) eine Dienstleistung in eigener Verantwortung und eigener Organisation erbringt. Die zur Erbringung der Dienstleistung eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen als Erfüllungsgehilfen gem. § 278 BGB den Weisungen des Dienstleisters, sind also nicht in die Organisation des Dienstleistungsempfängers (hier: der Druckerei) eingebunden. Die Rolle des Dienstleistungsempfängers gegenüber dem Erbringer wandelt sich dabei vom Unternehmer zum Auftraggeber bzw. Kunden. Statt jederzeitiger Intervention in die Abläufe bleibt diesem „nur“ das Recht der Reklamation bei Nicht- oder Schlechterfüllung. Der entscheidende Vorteil werkvertraglicher Personalkonzepte liegt in der Vermeidung der Nachteile einer massiv regulierten Arbeitnehmerüberlassung. So treffen die Regelungen des AÜG (Drehtürklausel etc.) für werkvertraglich beschäftigte Arbeitnehmer nicht zu. Der Auftraggeber kann den Erfüllungsgehilfen des Dienstleisters außerdem den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen verweigern, unterliegt keinerlei Informationspflicht über freie Stellen und kann Personalentscheidungen ohne Beteiligung des Betriebsrates treffen.

Ein juristisches Risiko für einen Auftraggeber ist das Vorliegen eines Scheinwerkvertrags. Selbiger ist nach h.M. grundsätzlich immer dann gegeben, wenn die vertragliche Gestaltung den tatsächlichen Verhältnissen widerspricht. Maßgeblich ist dabei die Gesamtsituation. Typische Charakteristika von Scheinwerkverträgen sind:

- fehlende Vereinbarung und Erstellung eines konkret bestimmten und ausreichend beschriebenen Werkes
- fehlende Eigenverantwortlichkeit und Dispositionsmöglichkeit des Werkunternehmers
- arbeitsrechtliche Weisungen anstatt werkbezogene Weisungen durch den Auftraggeber

## White Paper

Seite 4 von 5

- Eingliederung in den betrieblichen Ablauf des Auftraggebers
- mangelnde oder fehlende Regressregelungen
- keine werkergebnisbezogene Abrechnung

Deshalb ist bei der Fremdvergabe insbesondere auf Folgendes zu achten:

- getrennte Teams mit eigener Aufsicht
- auftragsbezogene Kontakte nur über den Firmenbeauftragten des Auftragnehmers
- keine direkten Anweisungen an Mitarbeiter der Fremdfirma
- keine Integration des eigenen Unternehmens z.B. hinsichtlich Arbeitszeit, Meldepflichten bei Krankheit und Urlaub, Arbeitszeiterfassung.

Das zunehmende Ausweichen der Unternehmen von Festanstellungen bzw. Arbeitnehmerüberlassungen auf Industriedienstleistungen bleibt von gewerkschaftlicher und politischer Seite indes nicht unbeachtet. So forderte am 2. März 2012 der Bundesrat die Bundesregierung dazu auf: „Unverzüglich gegen die Umgehung von Arbeitnehmerschutzrechten durch Werkvertragskonstruktionen vorzugehen.“ Gefordert wurden u.a. die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, sowie eine Stärkung der Rechte der Betriebsräte in Bezug auf Werkverträge. Das Thema wurde auf der 895. Sitzung des Bundesrates am 30. März 2012 allerdings abgelehnt. Gewerkschaften geißeln Werkverträge als neues Lohndumpingmodell der Industrie und die Fraktionen von Grünen und Linkspartei fordern gar ein „Gesetz zur Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen“. Zentraler Bestandteil der Gesetzesforderung ist die Einführung einer Vermutungsregel. Konkret würde dies Folgendes bedeuten: Erfüllt eine Tätigkeit lediglich ein bestimmtes Merkmal von Leiharbeit, so würde grundsätzlich das Vorliegen eines Leiharbeitsverhältnisses angenommen werden, bis der Arbeitgeber das Gegenteil bewiesen hätte (Beweislastumkehr). Gesamtpolitische Mehrheiten zur Regulierung von Werkvertragsverhältnissen haben sich bislang nicht gefunden.

+++

### **Über Apenberg & Partner**

Apenberg & Partner ist eine der führenden Managementberatungen der Druckindustrie. Wir verstehen uns als Generalist unter den Beratern. Wir konzentrieren uns auf Themen, die Einfluss auf die Leistung des Gesamtunternehmens haben. Strategie und Prozesse, Sanierung, Suche und Auswahl von Führungskräften und Spezialisten, sowie die Themen Wachstum und Aufbau neuer Geschäfte machen den Schwerpunkt unserer Arbeit aus.

Apenberg & Partner steht für 25 Jahre Beratung für Druckunternehmer und Verleger. Seit der Gründung des Unternehmens haben wir für 250 Klienten mehr als 750 Beratungsprojekte durchgeführt.

## White Paper

---

Seite 5 von 5

### **Ansprechpartner für weitere Informationen:**

**Michael Apenberg**

Telefon: (040) 450 121 11

Mobil: (0172) 450 02 01

Telefax: (040) 450 121 20

E-Mail: [m.apenberg@apenberg.de](mailto:m.apenberg@apenberg.de)

Apenberg & Partner GmbH

Print Business Consultants

Ulmenstraße 21

22299 Hamburg

[www.apenberg.de](http://www.apenberg.de)

© 2013

---