



Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit

Eine Initiative der Kanzlei

Prof. Dr. Tuengerthal & Kollegen

M 7,3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim

Tel. +49 621 391 8010-0 / Fax +49 621 391 8010-0

info@werkvertrag-zeitarbeit.de / www.werkvertrag-zeitarbeit.de

---

17.07.2020

AWZ A.29 CA/gm

## **Lücken und unzutreffende Behauptungen im ZDFZoom-Beitrag vom 15.07.2020 Tönnies und die Werkverträge – Ausbeutung mitten in Deutschland**

Der ZDFZoom-Beitrag vom 15.07.2020 über das System der Werkverträge war zwar auf der einen Seite interessant und legte auch den Finger in die eine oder andere Wunde, ganz so, wie man es von kritischen Journalisten erwartet. Allerdings fielen uns als Experten in diesem Bereich, die die Thematik seit 15 Jahren verfolgen, die Abläufe aus der Praxis kennen und über die erforderliche Rechtsexpertise verfügen, einige Lücken und falsche Fakten auf, die es hier richtigzustellen gilt.

### **Aussage: Auftraggeber übernehmen keine Verantwortung für das Personal (08:00 Min.)**

Wenn im Beitrag behauptet wird, der Auftraggeber habe keine Verantwortung für das Personal, ist dies nur die halbe Wahrheit. Natürlich trägt ein Auftraggeber-Unternehmen gegenüber Werkarbeitern keine Verantwortung, dass der Urlaub gewährt wird, die Arbeitszeiten eingehalten werden usw. Dies trifft aber auf alle Werkverträge zu. Wer sein Auto zur Reparatur bringt, fragt auch nicht nach der Arbeitszeit und den Urlaubswünschen des dortigen Personals. Entscheidend ist aber, dass in den Kernbereichen Auftraggeber in der Fleischwirtschaft voll haften. Dies haben wir in unserem [Faktencheck](#) 1 ausführlich dargelegt.

Umso erstaunlicher ist es, dass dies nach wie vor seitens des ZDF behauptet wird, obwohl der Faktencheck an mehrere Abteilungen des ZDF per Mail geschickt wurde. Zudem wurde er nochmal persönlich dem Kamerateam (s.u. bei 21:10 Min.) übergeben.

### **Aussage: Gabriels Facebook-Post: Tönnies setzt positive Standards (10:26 Min.)**

Weiter wird im Beitrag auf einen Facebook-Post von Herrn Gabriel abgestellt, in dem dieser aus-sagt, dass Tönnies positive Standards setze. Dies können wir nicht kommentieren. Wir wollen aber auf einen anderen Aspekt hinweisen, der in der Diskussion immer wieder zu kurz kommt, nämlich die Tatsache, dass sich Werkarbeiter auch nicht immer anstellen lassen. Auch dies zeigt der Fa-cebook-Post von Herrn Gabriel:

„Ich habe heute erfahren, dass viele Menschen gerade aus Osteuropa selbst dann auf Werkver-tragsbasis weiterarbeiten wollen, wenn ihnen eine feste Stelle angeboten wird – einfach deshalb, weil das in bestimmten Bereichen lukrativer ist.“

Auch wir hören dies immer wieder von Werkarbeitnehmern. So gibt es z.B. gerade bei entsandten Werkarbeitnehmern, die im Heimatland sozialversichert sind, die Möglichkeit einer Auslöse. Diese erhalten z.B. eine Pauschale von 40,- €/Tag, die steuer- und sozialabgabenfrei ist. Sind sie hinge-gen in Deutschland angemeldet, fällt diese Pauschale weg. Dies führt dazu, dass die Werkarbeiter über eine Festanstellung in Deutschland weniger Nettolohn haben als vorher. Wenn sich also Werkarbeiter nicht vom Auftraggeber anstellen lassen wollen, sollte man dies, wenn sie ihre eige-nen guten Gründe haben, respektieren.

### **Aussage: Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes unter der Agenda 2010 hat maßgeblich zur Situation der Werkarbeiter beigetragen, da sie den Einsatz von Werkverträgen erleich-tert hat (15:33 Min.)**

Diese Aussage ist nachweislich falsch. Die [Agenda 2010](#) führte nicht zu einer Erleichterung des Einsatzes von Werkverträgen. Die Agenda 2010 führte lediglich in Bezug auf die Leiharbeit zum [Wegfall der zeitlichen Beschränkung der Überlassungsdauer](#). Diese ist jedoch im Jahr 2017 wieder auf 18 Monate zeitlich beschränkt worden.

Mit Werkverträgen hat dies überhaupt nichts zu tun.

Der [Werkvertrag](#), der so kritisiert wird, steht seit dem 01.01.1900 im Bürgerlichen Gesetzbuch. Seinen Ursprung hat er im [römischen Recht](#) vor über 2.000 Jahren.

Dass Werkverträge bereits lange vor der Agenda 2010 eingesetzt wurden, ergibt sich auch aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung. So hatte das BAG z.B. bereits Anfang der 90-er Jahre über Fälle zu entscheiden, die sich mit der Auslagerung von Kernprozessen in der Wirtschaft mittels Werk- und Dienstverträgen beschäftigten ([BAG vom 05.03.1991](#)). Diese wird bis heute fortge-

schrieben und auch in anderen Zweigen der Rechtsprechung akzeptiert. (etwa [BAG vom 18.01.2012](#), [BGH in Strafsachen vom 18.07.2019](#), [BGH in Zivilsachen vom 02.02.2006](#), [BSG vom 11.02.1988](#) und [VGH München vom 21.05.2019](#)).

### **Aussage: Auftraggeber kaufen Menschen über Werkverträge (17:45 Min.)**

Die Aussage, dass über Werkverträge Menschen eingekauft werden, ist ebenso falsch. Über einen Werkvertrag wird eine Dienstleistung eingekauft, ein sogenanntes Gewerk. Wenn überhaupt, dann kauft man sich Menschen über Zeitarbeit ein. Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Definitionen aus [§ 631 BGB](#). Hier schuldet der Werkunternehmer den Erfolg. Bei der Leiharbeit hingegen wird die Arbeitskraft des Leiharbeiters eingekauft. Dies hält Prof. Schüren, der immer wieder vom ZDF als Experte zu derartigen Themen gehört wird, wie folgt in seinem vielbeachteten Standardkommentar mehrfach fest, unter anderem § 1 Rn. 96:

„Nach § 1 Abs. 1 S. 2 werden Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert sind und seinen Weisungen unterliegen. Damit greift der Gesetzgeber die gängige Abgrenzungsformel der Rechtsprechung auf. Danach setzt das „Überlassen zur Arbeitsleistung“ voraus, dass einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb (voll) eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisung des Entleihers und in dessen Interesse ausführen.“

Wer also behauptet, über einen Werkvertrag kaufe man Menschen ein, der verwechselt Werkverträge mit Zeitarbeit und liegt rechtlich daneben. Auch dies zeigt sich wieder am Gegenbeispiel des Handwerkers. Wer sich einen Fliesenleger oder Elektriker ins Haus holt, kauft sich diesen nicht ein, sondern die Leistung, die das Unternehmen anbietet. Dass diese Leistung von Menschen ausgeführt wird, ist selbstverständlich, denn irgendeiner muss die Arbeit ja machen.

### **Aussage: Das reformierte Arbeitnehmerentendegesetz im Bundestag (18:10 Min.)**

Zutreffend wurde dargelegt, dass das Arbeitnehmerentendegesetz erheblich erweitert werden soll. Hiernach gilt aufgrund der [Entsenderichtlinie der EU](#) gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Dies soll mittels Tarifverträgen der Gewerkschaften erreicht werden. Diese konnten zuvor schon Mindestlöhne bestimmen. Nun werden ganze Lohngitter möglich sein, also eine Abstufung nach Qualifikationen, Betriebszugehörigkeit usw.

Am Zug sind daher die Gewerkschaften, deren ureigenste Aufgabe es ist, Tarifverträge abzuschließen. Die Fleischbranche hat hier schon erklärt, an einem [Tarifvertrag](#) mitzuwirken.

Interessant am [Arbeitnehmerentsendegesetz](#) ist auch, dass Unterkünfte nun tarifvertraglich geregelt werden können. Wer also bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen fordert, sollte hier ansetzen und die rechtlichen Regelungen, die bestehen, ausnutzen, bevor man nach neuen Regelungen ruft.

### **Aussage: Unternehmen zahlen kleine Löhne dank Werkverträgen (21 Min.)**

Diese Aussage unterliegt einem doppelten Irrtum.

Irrtum 1:

In Deutschland gilt das [MiLoG](#). Dieses regelt eine Untergrenze für den allgemeinen Mindestlohn in Deutschland. [Leiharbeiter](#) liegen darüber. Der Mindestlohn wird durch eine Mindestlohnkommission bestimmt, die sich aus Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern zusammensetzt. Sie besteht aus jeweils drei Mitgliedern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie zwei beratenden (wissenschaftlichen) Mitgliedern und einem Vorsitzenden, der bei Streit entscheidet. Kürzlich wurde eine Erhöhung des Mindestlohns wie folgt [beschlossen](#):

- Zum 01.01.2021 9,50 Euro
- Zum 01.07.2021 9,60 Euro
- Zum 01.01.2022 9,82 Euro
- Zum 01.07.2022 10,45 Euro,

Man kann nun gerne darüber diskutieren, ob in der Fleischwirtschaft der allgemeine Mindestlohn zu gering ist. Allerdings sollten dies Gewerkschaften und die Arbeitgeberseite aushandeln. Wie bereits ausgeführt, liegt der Spielball hier auf Seiten der Gewerkschaft, die nach unserer Kenntnis bislang noch keine Reaktion gezeigt hat.

Von daher verbietet sich ein pauschales Unternehmer-Bashing. Wenn Unternehmer sich an deutsche Gesetze halten und die Mindestlöhne zahlen, kann man ihnen nicht vorwerfen, dass sie sich nicht korrekt verhalten. Man würde ja auch nicht auf die Idee kommen, bei jemandem, der bei Tempo 120 auch 120 km/h fährt, einen Bußgeldbescheid wegen zu schnellem Fahrens zu fordern.

Irrtum 2:

Es werden Äpfel mit Birnen verglichen. Auftraggeberunternehmen zahlen den Werkarbeitnehmern keine Löhne. Sie zahlen vielmehr an das Werkunternehmen eine Werkvergütung. Am Anfang der Reportage wurde dies auch dargelegt (s.o. 08:00 Min.). Da das Auftraggeberunternehmen keine Löhne an die Arbeitnehmer zahlt, kann man auch nicht die Löhne der Arbeitnehmer mit den Löh-

nen der Arbeitnehmer des Auftraggeberunternehmens oder Tariflöhnen vergleichen. Man muss vielmehr darlegen, welche Werkvergütung die Auftraggeberunternehmen bezahlen. Diese muss man auf die Einsatzstunden umrechnen. Auf diese Weise erhält man einen Stundensatz je Werkarbeiter. Diesen kann man dann mit den Löhnen der Festangestellten vergleichen. In der gesamten Diskussion hat sich bisher noch niemand die Mühe gemacht, dies darzulegen. Nach unseren Erfahrungen würde man dann auch sehr schnell ein gewichtiges Argument verlieren.

So zeigt z.B. der allgemeinverbindliche [Tarifvertrag für das Fleischerhandwerk Nordrhein-Westfalen](#) ab 01.10.2017 für ungelernete Arbeitskräfte eine Monatsvergütung von 1.806,- € an. Bei einer 40-Stunden-Woche kommt man auf etwa 173 Stunden im Monat. Dies entspricht einem Stundensatz von 10,43 €. Da die meisten Werkarbeitnehmer [ungelernte Arbeitskräfte](#) sind, und keine ausgebildeten Metzger mit drei Jahren Berufsausbildung, ist zunächst einmal festzuhalten, dass die Löhne im Fleischerhandwerk sich nicht deutlich von den Löhnen, die den Werkarbeitnehmern bezahlt werden, abheben. Wenn also ein Auftraggeber sich an den Löhnen des Fleischerhandwerks orientiert und diese an seine Arbeitnehmer bezahlt und an sein Werkunternehmen eine Einsatzvergütung von z.B. 20,- €/Stunde, lässt sich die obige Aussage nur schwer halten und die Abwägung fällt wahrscheinlich zugunsten des Auftraggeberunternehmens aus.

### **Aussage: Zum abgelehnten Interview mit dem Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss (21:10 Min.)**

Die Reportage bemängelt, dass der Arbeitgeberverband Nahrung und Genuss keine Stellungnahme abgegeben hat. Dies können wir nicht beurteilen.

An dieser Stelle bemängeln wir jedoch, dass das Interview mit einem unserer Mitglieder einem Werkunternehmen der Fleischwirtschaft vollkommen dem Schnitt zum Opfer fiel. Am 08.07.2020 wurde die Firma Lars Stiefvater von einem Reporter und einem Kamerateam von ZDFZoom für die Reportage besucht. Es erfolgte ein vierstündiges Interview, in dem Herr Stiefvater umfangreich Auskunft gab zu Löhnen, Unterkünften etc. Herr Rechtsanwalt Greulich gab umfassend rechtliche Auskunft und übergab den [Faktencheck](#). Am Montag erhielt Herr Stiefvater die Information, dass er komplett herausgeschnitten wurde. Wir wollen nicht darüber spekulieren, wieso das ZDF keinen positiven Beitrag wollte. Wir stehen aber nach wie vor für sachliche Berichterstattung zur Verfügung.

### **Aussage: Es droht keine Abwanderung von Unternehmen ins Ausland (21:45 Min.)**

Ob eine Abwanderung von Unternehmen ins Ausland droht, können wir nicht sagen. Genau genommen kann dies verlässlich keiner sagen, da dies stets der eigenen Entscheidung des Unter-

nehmens obliegt. Wir können jedoch folgende zwei Fakten festhalten. Zu den größten deutschen Schlachtern gehören die Firmengruppe VION und Danish Crown. VION kommt aus Holland und ist ins lohngünstigere Deutschland gezogen, Danish Crown kommt, wie der Name schon sagt, aus Dänemark und ist ebenfalls ins lohngünstigere Deutschland gezogen. Diese beiden Konzerne haben daher Erfahrung darin, Produktionsstätten ins Ausland zu verlagern. Es scheint also nicht ganz so fernliegend, dass sie ihre diesbezügliche Expertise umsetzen werden.

### **Aussage: Keine Werkvertragsarbeiter in Dänemark (26:40 Min.)**

Wer schließlich mit leuchtenden Augen dem Gewerkschafter in Dänemark zugehört hat, wonach man dort in der Fleischindustrie als Arbeiter 27,- €/Stunde verdient und man nach wie vor wettbewerbsfähig ist, da die Lohnkosten einen geringen Bruchteil ausmachen und daher fordert, dass Werkverträge abgeschafft werden, sollte sich einmal genauer mit Dänemark befassen. Dann wird er sich nämlich ernstlich fragen, ob er wirklich dänische Zustände hier haben möchte. Denn wie so oft, hat die Medaille auch hier zwei Seiten. Die andere Seite sei – auch wenn wir keine Expertise für das dänische Arbeitsrecht für uns beanspruchen - hier kurz dargelegt:

In Dänemark gilt ein **Hire-and-Fire-System**, d.h. es gibt **keinen Kündigungsschutz in Dänemark**. Arbeitgeber können Arbeitsverträge unter Einhaltung der Kündigungsfrist jederzeit beenden. Dies beruht wohl auf Dänemarks „Agenda 2010“. Hierüber berichteten der „[Tagesspiegel](#)“ und der „[Stern](#)“. Dies hat auch Frau Rechtsanwältin [Andersen Roost](#) wie folgt auf ihrer Website festgehalten:

***Im Grundsatz besteht ein uneingeschränktes Recht der Kündigung, solange die zwingenden Kündigungsfristen des dänischen Angestelltengesetzes eingehalten werden.***

Auch das Portal EURES der Europäischen Union, das Auskunft zu den Arbeits- und Lebensbedingungen in den Mitgliedstaaten gibt, berichtet nichts von [Kündigungsschutz](#). Zudem liegen die [Lebenshaltungskosten](#) um 39% über dem EU-Durchschnitt, sodass Dänemark die bei weitem höchsten Verbraucherpreise in der EU hat. Dementsprechend sind auch die Gehälter vergleichsweise hoch. Wer sich den Film bis zum Schluss anschaut, sieht dort die Preise der dortigen Metzger (Nur zur Info - Dänemark hat seine eigene Währung behalten, das sind also keine €-Preise, 1,- DKK = 0,13 €).

Wer also Bedingungen wie in Dänemark fordert, sollte sich vorher genau informieren, welche Bedingungen dort wirklich herrschen. Wir hingegen begrüßen den deutschen Kündigungsschutz, da er auch Mitarbeiter vor ungerechtfertigten Kündigungen schützt. Von daher ist Dänemark keine Alternative für Deutschland.

Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass in Dänemark jeder den Tariflohn erhält. Mit dem bereits mehrfach erwähnten [Arbeitnehmerentsendegesetz](#) haben es Gewerkschaften in der Hand, hier Tariflöhne allgemeinverbindlich für die Fleischbranche durchzusetzen. Der Ball liegt also auf Seiten der Gewerkschaften, sie müssen ihn nur noch über die Torlinie schubsen.



Für Rückfragen können Sie sich gerne an unsere Experten, Herrn Rechtsanwalt Greulich und Herrn Rechtsanwalt Andorfer, wenden.

**Kontakt:**

Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit (AWZ)

M 7,3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim

Tel.: 0621 – 391 80 10-0

Fax: 0621 – 391 80 10-20

E-Mail: [info@werkvertrag-zeitarbeit.de](mailto:info@werkvertrag-zeitarbeit.de)

Homepage: [www.werkvertrag-zeitarbeit.de](http://www.werkvertrag-zeitarbeit.de)

