



Bezirk
Nordrhein-Westfalen

ARBEIT:

SICHER UND FAIR!

für
ALLE

Dossier Werkverträge 2013

IG Metall Nordrhein-Westfalen

Dossier
Werkverträge 2013



Impressum

Herausgeber: IG Metall NRW

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Knut Giesler, Bezirksleiter

Projektleitung: Christian Iwanowski

Text, Redaktion, Gestaltung: Manfred Horn

Druck: apm AG, Darmstadt

2013

Einleitung: Arbeit sicher und fair – für alle!

Die Leiharbeit wird immer besser reguliert, Beschäftigte erhalten dort durch die von der IG Metall erkämpften Branchenzuschläge höhere Entgelte. Diese Entwicklung ist neu, die entsprechenden Tarifverträge wurden erst vor wenigen Jahren oder gar Monaten geschlossen. Seit 2012 greifen Arbeitgeber nun verstärkt das Konstrukt der Werkverträge auf. Dies zeigen die Erfahrungen der Betriebsräte.

Mit den in den ersten Monaten des Jahres 2013 erhobenen Beispielen von Unternehmen in Nordrhein-Westfalen veranschaulicht dieses Dossier der IG Metall Nordrhein-Westfalen diesen Trend.

Die Beispiele zeigen eine Entwicklung, die sogar von Seiten der Arbeitgeber bestätigt wird. Martin Kannegiesser, Präsident des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall, stellte bereits im Juni 2012 fest: »Die Zeitarbeit wird deutlich teurer. Einige werden versuchen, dem über Werkverträge aus dem Weg zu gehen«.

Dabei sind Werkverträge ein seit langem übliches Instrument. Es regelt das Ergebnis und die Bezahlung eines Werkes zwischen einem Auftraggeber, dem Besteller, und einem Auftragnehmer, dem Hersteller oder Anbieter von Produkten oder Dienstleistungen. Bezahlt wird nur die erbrachte Leistung, das Ergebnis. Das Risiko liegt bei der Fremdfirma, die das Werk erbringt, dem Auftragnehmer. Das Werk, die Ware, kann dabei auch immateriell sein, also eine Dienstleistung. Letzlich zählt beispielsweise: Sind die Autositze so, dass sie eingebaut werden können? Die Zahl der Arbeitsstunden, die nötig waren, um die Sitze herzustellen, interessiert den Besteller nicht, er zahlt nur für die fertigen und brauchbaren Stücke. In den Branchen, für die die IG Metall als Gewerkschaft zuständig ist, werden inzwischen viele

»Einige werden versuchen, dem über Werkverträge aus dem Weg zu gehen«.

Tätigkeiten an Fremdfirmen ausgelagert. In den 1990er Jahren begann es, dass Unternehmen verstärkt Bereiche fremdvergaben, die nicht im engeren Sinn zur Produktion gehören: Reinigungsdienst, Küche, Sicherheitsdienst, später auch der interne Transport. Seit kurzem werden immer häufiger auch Aufgaben direkt aus dem Produktionsprozess oder betriebsnahe Dienstleistungen ausgelagert.

Die Fremdfirma führt den Auftrag mit eigenem Personal durch oder beauftragt ihrerseits Subunternehmer damit, den Auftrag durchzuführen. Vermehrt kommt es vor, dass das Werkvertragsunternehmen Leiharbeit einkauft, und sei es aus einem anderen Zweig des eigenen Unternehmens.

Unterm Strich sind die Arbeitsbedingungen schlecht, das Arbeitsplatzrisiko ist hoch. Deswegen ist es auch berechtigt zu sagen, dass Beschäftigte mit Werkverträgen Beschäftigte dritter Klasse sind.

Werkverträger stehen sogar häufig schlechter da als Leiharbeiter. Weniger Geld und längere Arbeitszeiten sind dabei zentrale Aspekte. Hinzu kommt, dass der Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen und -einrichtungen fehlt und die Mitbestimmung vor Ort schwierig ist, weil der Betriebsrat eigentlich gar nicht zuständig ist, vielmehr der des Werkvertragsunternehmens. Da sitzt der Betriebsrat aber meistens weit weg, sofern überhaupt einer existiert. Unter dem Strich sind die Arbeitsbedingungen schlecht, das Arbeitsplatzrisiko ist hoch. Deswegen ist es auch berechtigt zu sagen, dass Beschäftigte mit Werkverträgen Beschäftigte dritter Klasse sind, ihre Kolleginnen und Kollegen in der Leiharbeit Beschäftigte zweiter Klasse.

Für die Unternehmen, die sich Werkverträgern bedienen, gibt es nur ein Ziel: Die Kosten noch tiefer zu drücken. Immer größere Teile der Wertschöpfungskette werden ausgelagert. Stammbefugenschaften werden reduziert, prekäre Beschäftigung wird in all ihren entrechteten Formen ausgeweitet. »Werkverträge werden als Kostenhebel genutzt. Die Unternehmen entziehen sich der Verantwortung für die Menschen in diesem Teil der Produktion«, stellt Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen, heraus. Was die Unternehmen ausblenden, die sich verstärkt Werkverträ-

gen bedienen: Durch die Auslagerung auf eine Fremdfirma wandert Wissen ab oder wird im eigenen Unternehmen erst gar nicht aufgebaut. Das Unternehmen wird in immer mehr Bereichen abhängig von Werkvertragsfirmen. Die eigenen Möglichkeiten sinken, innovativ zu sein und Qualität zu gewährleisten.

Die IG Metall ist nicht generell gegen flexible Formen der Arbeit. Sie müssen aber sinnvoll sein, sie dürfen nicht dazu dienen, Stammbeschaften zu reduzieren und dürfen die Beschäftigten nicht schlechter stellen. Die IG Metall fordert: »Arbeit: sicher und fair – für Alle«.

»Tarifdumping durch Werkverträge, Outsourcing und Leiharbeit und weitere neue Formen prekärer Beschäftigung muss endlich ein Ende haben«, fordert Knut Giesler.

Die Gewerkschaft kämpft an zwei Fronten: Einerseits geht es darum, flexible Formen der Arbeit wieder auf ein sinnvolles Maß zurückzuführen, andererseits gilt es, diese Arbeitsformen entlang der gesamten Wertschöpfungskette so mit Tarifverträgen zu versehen, dass alle Beschäftigten ein gutes Entgelt und sichere Arbeitsplätze haben.

»Tarifdumping durch Werkverträge, Outsourcing und Leiharbeit und weitere neue Formen prekärer Beschäftigung muss endlich ein Ende haben«.



Schnellcheck: Scheinwerkvertrag

Wird eine der folgenden Fragen positiv beantwortet, deutet dies darauf hin, dass ein Scheinwerkvertrag vorliegt:

- Gibt der Einsatzbetrieb Anweisungen, wie die Arbeiten ausgeführt werden sollen?
- Arbeiten die Stammarbeiter und die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens vermischt zusammen?
- Beeinflusst der Einsatzbetrieb Zahl, Arbeitszeit oder Qualifikation der Fremdfirmenarbeitnehmer?
- Hat die Fremdfirma kein eigenes Leitungspersonal im Einsatzbetrieb eingesetzt?
- Werden Stundenzettel vom Einsatzbetrieb abgezeichnet oder wird dessen Zeiterfassung benutzt?
- Werden die Arbeiten des Fremdunternehmens nach Stunden abgerechnet?
- Werden Maschinen oder Werkzeuge vom Einsatzbetrieb unentgeltlich gestellt?

2011: Umfrage zu Werkverträgen

Bereits im Herbst 2011 führte die IG Metall in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg eine Umfrage bei Betriebsräten durch. Die Ergebnisse sind zwar nicht repräsentativ, aber aussagekräftig: ■ 1. In 24 Prozent der Betriebe ist die Ausweitung von Werkverträgen ein Konfliktthema zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung. ■ 2. In 31 Prozent der Betriebe gibt es Konflikte mit der Geschäftsführung um die Frage, ob die Werkverträge verkappte Leiharbeit sind. ■ 3. In knapp einem Drittel der Betriebe gibt es Konflikte um die Auslagerungen von Arbeit, verbunden mit Arbeitsplatzabbau. ■ 4. Betriebe, die Werkverträge nutzen, wollen nach Wertung der Betriebsräte zu 52 Prozent damit die Mitspracherechte der Betriebsräte und zu 34 Prozent die Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit umgehen.

Zusammenfassung: Zwischen Ausweitung und Verhinderung – Fallschilderungen aus Nordrhein-Westfalen

Dieses Dossier entstand im Winter 2012/2013 und im Frühjahr 2013. Die IG Metall fragte bei Betriebsräten von einigen Unternehmen in Nordrhein-Westfalen nach, ob dort zunehmend Werkverträge eingesetzt werden. Das Ergebnis: Die Zahl der Werkverträge steigt, teilweise verdrängen sie die Leiharbeit aus den Unternehmen.

Mit Werkverträgen werden Menschen zu Beschäftigten dritter Klasse. An zwei identischen Bändern beim Elektronik-Hersteller Flextronics stehen sich Stammbeschäftigte und Werkvertragsbeschäftigte gegenüber, haben aber völlig andere Arbeitgeber und Arbeitsbedingungen.

Beim Mobilfunk-Anbieter Vodafone arbeiten externe IT-Spezialisten in Teams mit Stammbeschäftigten zusammen. Früher waren sie selbst direkt bei Vodafone beschäftigt. Global agierende Unternehmen wie SKF wenden Werkverträge längst weltweit an allen Standorten an. Sie haben ihre Personalstrategie vereinheitlicht.

Bei Poppe + Potthoff ist es dem Betriebsrat gelungen, über eine Betriebsvereinbarung Werkverträge in der Produktion und Verwaltung auszuschließen. In anderen Betrieben schaut der Betriebsrat inzwischen sehr genau hin, wieviele Werkverträger im Betrieb sind.

Betriebsräte arbeiten beim Thema Werkverträge unter schwierigen Bedingungen. Gehören sie zu dem Unternehmen, das die Werkverträge beauftragt, sind sie formal nicht zuständig. Dies ist ein Grund, warum einige Beispiele in diesem Dossier nur anonymisiert auftauchen. Ein weiterer Grund: Manche Betroffene müssen so geschützt werden.

Die Beispiele zeigen: In Deutschland braucht es neue Regeln für Werkverträge, die dafür sorgen, dass die Beschäftigten fair entlohnt und behandelt werden. Wie unbefriedigend die Situation aktuell ist, macht Winfried Lindahl deutlich, der in Gütersloh als Personaldienstleister auf dem Markt ist: »Beim Werkvertrag können wir keine auskömmlichen Löhne zahlen«. Er hat seine Konsequenzen gezogen und bietet keine Werkverträge an.

Seite

Übersicht: Fallbeispiele

11

- 1 / Flextronics: »Wer in die Halle geht erkennt nicht, wer zu wem gehört«

13

- 2 / Vodafone: Sehen, wer da kommt

15

- 3 / SKF: Arbeitsplätze auslagern als Geschäftsstrategie

17

- 4 / Global Player handeln beim Personal überall nach dem gleichen Schema

19

- 5 / Poppe + Potthoff: Beschäftigung gesichert, Werkverträge in der Produktion und Verwaltung ausgeschlossen

21

- 6 / Hydraulik-Unternehmen: Gleiche Arbeit – weniger Geld

24

- 7 / Anlagenbauer: Fast genauso viele prekär Beschäftigte wie Stammmitarbeiter

28

- 8 / Automobilzulieferer: Gleiche Arbeit, unterschiedliche Arbeitgeber

30

- 9 / Lindahl: »Kann ich nicht, will ich nicht«

1 / Flextronics:

»Wer in die Halle geht erkennt nicht, wer zu wem gehört«

Flextronics, ein großes, weltweit operierendes Unternehmen, das vor allem Elektronik-Teile herstellt, macht guten Gewinn. Im vergangenen Geschäftsjahr waren es rund 500 Millionen US-Dollar. Rund 160.000 Beschäftigte arbeiten global für den Konzern, der im Hintergrund bleibt und Teile für namhafte Elektronik-Konzerne herstellt.

Am Standort Deutschland jedoch ist die Bilanz durchgewachsen. Das Management will mehr Gewinn und hat 2012 Auflagen erteilt: So soll der Standort Paderborn pro Quartal eine Million Dollar an Personalkosten sparen.

Bis Ende 2012 wurden bereits 47 Aufhebungsverträge geschlossen, mehrere Arbeitsverträge in Teilzeit umgewandelt und mit einigen Beschäftigten Altersteilzeit vereinbart. Auch 2013 gibt es Aufhebungsverträge. Betriebsbedingte Kündigungen kann die Geschäftsführung nicht aussprechen, weil ein Ergänzungstarifvertrag die Beschäftigten davor schützt.

Seit Anfang Oktober 2012 läuft zudem Kurzarbeit in dem Werk, zunächst sind bis Ende September 2013 jeweils vier Tage pro Monat geplant. Betroffen sind rund zwei Drittel der Beschäftigten, ausgenommen sind Teilzeitbeschäftigte und die Beschäftigten in der Kundenakquise.

Leiharbeiter werden per Werkvertrag bei Fremdfirma eingesetzt

470 Beschäftigte zählt der Standort Paderborn, hinzu kommen rund 100 Leiharbeitnehmer. Deren Zahl begrenzt eine Betriebsvereinbarung. Auch Werkvertragsfirmen sind am Standort vertreten. Als ein solcher Dienstleister tritt

Zwei Bänder stehen im Logistik-Zentrum. An dem einen sitzen Flextronics-Beschäftigte, an dem anderen Mitarbeiter des Logistik-Unternehmens Massong. Sie machen die gleiche Arbeit.

das Logistik-Unternehmen Massong auf. Seit Mai 2012 ist es im Flextronics-Werk dabei. Seine Beschäftigten entleiht sich Massong wiederum bei dem Personaldienstleister Zeitplan.

Zwei Bänder in U-Form stehen im Logistik-Zentrum des Flextronics-Gebäudes in Paderborn. An dem einen U sitzen Flextronics-Beschäftigte, an dem anderen Mitarbeiter von Massong. Sie verpacken Geldautomaten im Auftrag des benachbarten Geldautomaten-Herstellers Wincor Nixdorf. Sie machen die großen Geräte transportfest, zum Teil montieren sie auch noch Zargen an die Automaten.

Wer in die Halle geht erkennt nicht, wer zu wem gehört. Alle tragen die gleichen blauen Arbeitsklamotten mit einem Flextronics-Schriftzug. Wer nachfragt erfährt, dass an dem einen U rund 15 Massong-Beschäftigte sitzen. Die haben einen eigenen Vorgesetzten, der ein eigenes kleines Büro in der Halle hat.

Massong ist als Fuhrunternehmen nicht an den Tarifvertrag der IG Metall gebunden. So gelten für die Beschäftigten, die Massong sich von dem Personaldienstleister Zeitplan ausleiht, auch nicht die Branchenzuschläge, die die IG Metall für die Leiharbeitnehmer der Metall- und Elektroindustrie ausgehandelt hat. Die von Massong eingesetzten Leiharbeiter erhalten knapp 8 Euro in der Stunde, deutlich weniger als die bei Flextronics beschäftigten Leiharbeiter, die mindestens 10 Euro bekommen.

2 / Vodafone: Sehen, wer da kommt

Bei Vodafone in Ratingen-Lintorf arbeiten rund 800 Menschen, davon circa 460 interne Mitarbeitende. Der Standort beherbergt das Vodafone-Rechenzentrum für ganz Nordeuropa. Dort laufen die Daten zusammen, werden die Server des Telekommunikationsanbieters betreut. Läuft ein Speicher über, wird er neu aufgesetzt, Mitarbeiter ziehen Sicherungskopien. Der Betrieb ist ein einziges Data Center, oder wie es in noch schönerem Neudeutsch heißt: eine Serverfarm. Das Farm-Personal jedoch speist sich aus verschiedenen Quellen: Zu der eigentlichen Vodafone-Stammebelegschaft kommen rund 230 externe Beschäftigte, von denen circa 150 täglich zur Arbeit am Standort einlaufen.

Umfassendes Informationsrecht für den Betriebsrat

Der Betriebsrat ist genau im Bilde, was die Zahl der Werkverträger am Standort angeht. Seit September 2011 erhält er monatlich eine Liste, auf der die Kräfte stehen, die auf dem Gelände des Telekommunikationsunternehmens in Ratingen arbeiten, aber nicht bei Vodafone beschäftigt sind. So ist es in einer Regelabsprache zwischen der Interessenvertretung und der Geschäftsführung festgelegt. Eine Regelabsprache ist praktisch die kleine Schwester der Betriebsvereinbarung. Darum musste der Betriebsrat mit juristischem Beistand kämpfen, weigerte sich die Geschäftsführung doch zunächst, eine solche Liste zusammenzustellen. Dabei regelt Paragraph 80, Ziffer 1 und 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ein umfassendes Informationsrecht, nach dem der Betriebsrat vom Arbeitgeber über

Der Betriebsrat erhält monatlich eine Liste, auf der alle externen Mitarbeiter verzeichnet sind. Um diese musste er jedoch zunächst kämpfen, obwohl er ein Recht darauf hat.

die Beschäftigung von Personen zu unterrichten ist, die nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen. Dies beinhaltet auch den Einblick in die Verträge mit den Fremdfirmen.

Eine solche Liste zu erstellen, ist für den Arbeitgeber leicht: Alle externen Beschäftigten müssen auf das Vodafone-Gelände, also brauchen sie Zugangsberechtigungen für die Sicherheitsschleusen. Aus der Liste gehen nicht nur die Namen hervor, sondern auch, von welcher Firma der Externe kommt, in welchem Bereich er oder sie eingesetzt wird, wer die Person betreut, welche Aufgaben sie wahrnimmt und wie lange die Zugangsberechtigung erteilt wurde. Der Betriebsrat hat mit der Liste im Blick, wie sich die Zahl der Werkverträger entwickelt und wo sie eingesetzt werden.

Personalkosten werden durch Werkverträge in der Bilanz verschleiert

Auch ohne die Liste ist offensichtlich: Es gibt bei Vodafone seit vielen Jahren externe Unternehmen, die eigene Gewerke, eigene Dienstleistungen erbringen. Dazu zählen etwa der Küchen- und Kantinenbereich wie auch das Reinigungs- und das Sicherheitspersonal. Doch die Listen belegen: Die Geschäftsführung weitet die Werkverträge schleichend aus, die Menschen dazu werden im Betrieb auch scherzhaft »Capex auf zwei Beinen« genannt. Capex ist ein betriebswirtschaftlicher Begriff, der Anlagegüter bezeichnet, zu denen auch Rechnersysteme gehören. Indem Vodafone wie viele andere Unternehmen auch, durch Werkverträge Menschen und Rechner im Paket einkauft, werden Personalkosten in der Bilanz verschleiert.

Als das Management Anfang 2011 Aufgaben nach Indien verlagert, sind Arbeitsplätze am Standort gefährdet. Der Betriebsrat und die IG Metall schalten sich ein und

Betriebsrat kann nachweisen, dass Personal aus Werkvertragsfirmen mit unzutreffenden Aufgabenbeschreibungen eingesetzt wird.

können in konkreten Fällen belegen, dass Personal der Werkvertragsfirmen mit unzutreffenden Aufgabenbeschreibungen eingesetzt wird. So arbeiten im Data-Center externe Beschäftigte eines Software-Unternehmens, vorgeblich mit dem Auftrag, neue Server ans Laufen zu bringen. Praktisch arbeiteten sie jedoch ganz normal im Tagesgeschäft. Das heißt, sie spielen, wie alle anderen Vodafone-Beschäftigten auch, Software auf, richten Applikationen ein, warten die bereits laufenden Server. Dem Betriebsrat gelingt es bei acht Beschäftigten diese am Standort Ratingen zu halten, indem er das Management darauf hinweist, dass reguläre Arbeitsplätze von Externen besetzt werden. Letztlich scheiden dann acht weitere Beschäftigte aus, entsprechend des Sozialplans erhalten sie einen Auflösungsvertrag mit Abfindung. Zur schrägen und verkehrten Arbeitswelt gehört, dass einige von ihnen wenig später als Externe wieder auftauchen.

Der Betriebsrat konnte belegen, dass Personal der Werkvertragsfirmen mit unzutreffenden Aufgabenbeschreibungen eingesetzt wird. So gelingt es, Stammbeschäftigte zu halten.

3 / SKF: Arbeitsplätze auslagern als Geschäftsstrategie

Als der Absatz in der Automobilzuliefererbranche 2009 einbrach traf dies auch SKF Sealing Solutions. Das Unternehmen stellt am Standort im Leverkusener Stadtteil Opladen Dichtungssysteme für die Automobilindustrie her. Anfang 2010 gab es an dem Leverkusener Standort 355 Beschäftigte. Die Geschäftsführung wollte drei Abteilungen auslagern. Zudem sollten vier Produktlinien ins Ausland verlagert oder ganz stillgelegt werden. Auslagern hätte im Fall von SKF möglicherweise bedeutet, Werkvertragsfirmen in den Standort zu holen, die dann zum Beispiel die gesamte Logistik abgewickelt hätten. 101 Stamm-Arbeitsplätze wären den Sparplänen zum Opfer gefallen, fast ein Drittel der Beschäftigten.

Betriebsrat und IG Metall schalten sich ein, um möglichst viele Arbeitsplätze zu retten. Sie wollen verhindern, dass SKF die Logistik auslagert.

Die Belegschaft wird einbezogen, gemeinsam werden Vorschläge erarbeitet, wie die Produktion verbessert und so im Betrieb gehalten werden kann. Mitte April 2010 folgt die Einigung mit der Geschäftsführung. Ein Interessenausgleich und ein Sozialplan werden abgeschlossen, der Restrukturierungsplan gilt bis Ende Juni 2013. Maximal 84 der 101 bedrohten Arbeitsplätze können demnach abgebaut werden, die Zahl der zulässigen betriebsbedingten Kündigungen wird auf 34 begrenzt. 47 Beschäftigte scheiden freiwillig aus, insbesondere durch Altersteilzeitverträge.

Von den möglichen betriebsbedingten Kündigungen hat das Unternehmen noch keinen Gebrauch gemacht, weil in Opladen bislang eine sogenannte Stützproduktion für das neue Werk in Kalofer in Bulgarien nötig ist.

Von den möglichen betriebsbedingten Kündigungen hat das Unternehmen noch keinen Gebrauch gemacht. Auch ist es bisher gelungen, den Einsatz von Werkvertragsfirmen im Logistikbereich zu verhindern.



Jedoch bleibt fraglich, ob alle Kolleginnen und Kollegen in Opladen an Bord bleiben. Der Betriebsrat setzt alle Hebel in Gang, um sie möglichst zu halten. Den Einsatz von Werkvertragsfirmen im Logistikbereich hat er bisher verhindern können.

Bei den Umstrukturierungen in den vergangenen Jahren wurde deutlich, dass es durchaus problematisch ist Produktionsteile auszulagern. So wurde das Kesselhaus outgesourct. Doch die Firma, die nun das Granulat liefert, bekommt immer noch nicht die richtige Mischung hin.

4 / Global Player handeln beim Personal überall nach dem gleichen Schema

Kai Beutler, Geschäftsführer der bsb Betriebsräteberatung Köln, beobachtet seit Jahren, dass die Zahl der Werkverträge zunimmt. Der Diplom-Ingenieur hat dazu einen klaren Standpunkt: »Das rasante Wachstum von Werkvertragsarbeit bedroht die Sozialstandards ganzer Branchen«. Einige seien inzwischen gekippt, so etwa die Schlachtindustrie.

Reise zu Produktionsstätten in Indien macht Parallelen deutlich

Und er hat beobachtet, dass die Verlagerung auf Werkverträge bei Unternehmen mit Standorten rund um den Globus eine verbreitete Strategie darstellt. 2010 reiste er gemeinsam mit Betriebsräten aus Köln und Umgebung nach Indien, um zu sehen, wie dort Unternehmen handeln, die auch im Kölner Raum produzieren. Bei SKF in Chinwad in

der Region Pune zeigten sich schnell die Parallelen zur Personalstrategie in Deutschland. Auf 820 Stammbeschäftigte des global produzierenden Automobilzulieferers kommen in Chinwad 625 sogenannte Contract-Worker, also Beschäftigte, die bei Dritt-Firmen angestellt sind und bei SKF arbeiten. »Den Contract-Workers geht es deutlich schlechter«, hat Gisela Birwer, Betriebsratsvorsitzende von SKF im Leverkusener Werk, bei den Gesprächen mit Gewerkschaftern im indischen Chinchwad erfahren. Sie verdienen nur ein Drittel der Stammbeschäftigten, rund 200 Euro brutto monatlich. Zudem haben sie keinerlei Beschäftigungs- und Rechtssicherheit. »Wenn sie versuchen, einer Gewerkschaft beizutreten, werden sie in der Regel sofort entlassen«, berichtet Gisela Birwer. Von den 820 Stammbeschäftigten sind hingegen rund 750 in einer Gewerkschaft.

In Indien sind
Werkverträge unter
bestimmten Um-
ständen illegal.
Dies scheint die
dortige SKF-
Geschäftsführung
wenig zu beein-
drucken.

Dabei sind Werkverträge in Indien eigentlich illegal, wenn die Arbeit eingegliedert ist und die Beschäftigten nicht den gleichen Lohn erhalten wie die Stammbeschäftigten. Die für SKF zuständige Gewerkschaft hat Ende 2010 ein Urteil erstritten, nachdem SKF in dem indischen Werk die Bereiche Verpackung, Inspektion und Lager gar nicht auslagern darf. Das Urteil hat die dortige Geschäftsführung offenbar nicht beeindruckt. An der Praxis, diese Jobs von billigen Werkvertragsarbeitskräften erledigen zu lassen, hat sich bis heute nichts geändert.

»Die Konzerne nutzen weltweit jede Gelegenheit, um Tarife zu umgehen und noch kostengünstiger produzieren zu lassen«, sagt Kai Beutler. Multinationale Konzerne haben weltweit ausgerichtete Produktionssysteme. Was in Deutschland verändert wird, passiert auch auf Indien übertragen und andersherum.

5 / Poppe + Potthoff

Beschäftigung gesichert, Werkverträge in der Produktion und Verwaltung ausgeschlossen

Poppe + Potthoff stellt Präzisionsstahlrohre her und verkauft diese vor allem an die Automobilbranche und an Maschinenbauer. Seit Anfang 2013 produziert Poppe + Potthoff Dieseleinspritzleitungen in einer eigens gegründeten Gesellschaft in seinem Werk in Ungarn. Günstiger als am Stammsitz in Werther soll es aus Sicht der Geschäftsführung werden. Nur noch einige Vorarbeiten des Produkts, das später unter anderem in große Kreuzfahrtschiffe eingebaut wird, verbleiben in den Fabrikhallen in der Kleinstadt nahe Bielefeld.

Dort hingen 50 Arbeitsplätze an der Fertigung dieser Leitungen, unklar war, was mit den Beschäftigten passiert. Der Betriebsrat des Präzisionsstahlrohr-Herstellers schlug Alarm. Mit der Geschäftsführung konnte nach monatelangen Verhandlungen eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden, die für alle 220 Stammbeschäftigten die Beschäftigung bis Ende 2015 sichert. Der Betriebsrat konnte mit der IG Metall sogar erreichen, dass einige der befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen unbefristet übernommen wurden.

Mit der Geschäftsführung konnte vereinbart werden, dass für alle 220 Stammbeschäftigten die Beschäftigung bis Ende 2015 gesichert ist.

Werkverträge geregelt – Leiharbeit vom Tisch

Das Unternehmen hat zwar einige Werkverträger in seinen Gebäuden in Werther, unter anderem in der Werkskantine. Auch der Datenschutzbeauftragte und die Arbeitskräfte, die die Außenanlagen pflegen, arbeiten mit einem Werkvertrag. Solche Dienstleistungen auszulagern, kommt inzwischen häufig vor. Was der Betriebsrat jedoch in der

Der Konsens zum Thema Leiharbeit geht zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat so weit, dass das Thema im Unterschied zu den Werkverträgen gar nicht mehr in die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung eingeflossen ist.

Betriebsvereinbarung festschreiben konnte: Poppe + Pott- hoff darf keine Werkverträger in der Produktion und in der Verwaltung beschäftigen. Auch dies gilt zunächst bis Ende 2015. »Dieser Punkt war uns sehr wichtig. Es ist weder gut noch sinnvoll, Arbeiten auf diese Weise aus dem Unternehmen auszugliedern«, sagt Manfred Steingrube, Betriebs- ratsvorsitzender bei Poppe + Potthoff in Werther.

Das Thema Leiharbeit ist gänzlich vom Tisch. Die Ge- schäftsleitung hat es vor einigen Jahren mal probiert, aber dann wieder aufgegeben. »Für unsere Arbeitsplätze ist eine Qualifikation nötig, wir stellen anspruchsvolle Pro- dukte her«, sagt Manfred Steingrube.

Letztlich habe es sich für das Unternehmen betriebswirt- schaftlich nicht gerechnet, denn die Leiharbeiter mus- sten erst in einer längeren Phase angelernt werden, zudem gab es nicht viele, auf die das Anforderungsprofil passte, berichtet der Betriebsrat. Bei der Leiharbeit gebe es inzwischen einen Konsens mit der Geschäftsführung, sagt der Betriebsrat. Der geht inzwischen so weit, dass das Thema im Unterschied zu den Werkverträgen gar nicht mehr in die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssi- cherung eingeflossen ist.

6 / Hydraulik-Unternehmen: Gleiche Arbeit – weniger Geld

Das Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie ist ein Konzern mit weltweit über 50.000 Beschäftigten. In Deutschland stehen mehrere Werke, an den Standorten in Nordrhein-Westfalen werden Hydraulikteile produziert. Nur wenige Kilometer auseinander liegen vier Werke des Konzerns.

Zudem lässt der Personaldienstleister Randstad an einem weiteren Ort im Auftrag des Hydraulik-Unternehmens Teile verschrauben. Randstad ist einer der Großen der Branche mit über 500 Niederlassungen in Deutschland.

Randstad hat mit dem Hydraulik-Unternehmen einen Vertrag geschlossen und sich in der Mitte eines Systems platziert, das auf beiden Seiten Profit verspricht. Randstad agiert sowohl als Personaldienstleister und stellt somit die Arbeitskräfte, die in den eigenen Werkshallen Teile schrauben. Und Randstad tritt als Werkvertragsunternehmen auf, dessen Absatz durch einen Vertrag mit dem Hydraulikunternehmen gesichert ist. Nur noch komplizierte Montagen führt das Hydraulik-Unternehmen mit eigenen Mitarbeitern durch. Deren Zahl sinkt, Neueinstellungen gibt es nicht.

Die Wirtschaftskrise 2009 hat die Zusammenarbeit mit Randstad entscheidend beschleunigt. Die Krise schlug bei dem Hydraulik-Unternehmen voll durch. Die Geschäftsführung drohte damit, die 75 Beschäftigten in der Montage zu kündigen und diese Aufgaben nach außen zu geben. Der Betriebsrat konnte dies nur verhindern, indem er zustimmte, diesen Bereich nahezu vollständig an Randstad auszugliedern. Seitdem übernimmt Randstad rund 80 Prozent der Montagearbeiten.

»Im Montagebereich gibt es auch leichte Tätigkeiten. Die haben wir früher als soziale Arbeitsplätze genutzt,

Randstad hat inzwischen eine Halle, in der der Personaldienstleister für das Hydraulikunternehmen arbeiten lässt. Zugleich ist er mit Werkverträgern und Leiharbeitern an den Standorten des Hydraulikunternehmens aktiv.

wenn jemand aus der Produktion einen ruhigeren Arbeitsplatz brauchte. So etwas anbieten zu können, darauf waren wir stolz. Heute fehlt uns das«, berichtet ein Betriebsrat des Hydraulik-Unternehmens.

Als der Personaldienstleister Randstad 2009 den größten Teil der Montage übernahm, stellte er die Beschäftigten ein, die zuvor direkt bei dem Hydraulikunternehmen arbeiteten. Ein Jahr lang war deren Einkommen gesetzlich geschützt. Seit 2010 arbeiten die neuen Randstad-Beschäftigten in der Montage für einen Billiglohn. Hauptsächlich handelt es sich um Frauen, die immer noch die gleiche Arbeit machen, nur für weniger Geld.

Leiharbeitnehmer, die als Beschäftigte von Randstad in dem Hydraulikunternehmen eingesetzt werden, profitieren von den von der IG Metall erreichten Branchenzuschlägen. Für die Werkverträger gilt dies nicht.

Seit dem 1. November 2012 erhalten die weiteren Randstad-Mitarbeiter, die als Leiharbeiter in dem Hydraulikunternehmen eingesetzt werden, den von der IG Metall ausgehandelten Branchenzuschlag für die Leiharbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie. Je länger die Beschäftigungszeit, desto höher der Branchenzuschlag. Die IG Metall hat es damit geschafft, die Einkommens-Schere zwischen den Stammbeschäftigten und den Leiharbeitern in dieser Branche ein gutes Stück zu schließen.

Branchenzuschläge ausgehebelt – durch Leiharbeit über Werkvertrag

Das hilft den Leiharbeitnehmern, die als Beschäftigte von Randstad in dem Hydraulikunternehmen eingesetzt werden. Wer nicht profitiert, das sind die Randstad-Beschäftigten, die mit einem Werkvertrag arbeiten. Für sie gilt kein Branchenzuschlag, das Unternehmen Randstad ist kein Arbeitgeber der Metall- und Elektrobranche. »Durch die Werkvertrags-Konstruktion wird den Beschäftigten der Branchenzuschlag vorenthalten und ihnen damit ein fairer Lohn vorenthalten. Das ist ungerecht«, sagt Christian Iwanowski, Experte der IG Metall Bezirksleitung NRW, »die Beschäftig-

ten im Rahmen eines Werkvertrages werden hier zu Beschäftigten dritter Klasse, noch hinter den Leiharbeitern«.

Der Betriebsrat des Hydraulik-Unternehmens ist bemüht, die Arbeitsbedingungen der prekär Beschäftigten zu verbessern. Der Randstad-Betriebsrat ist hingegen gar nicht vor Ort. Er ist nur über eine Telefonnummer erreichbar, weil er hunderte Kilometer entfernt in der Randstad-Firmenzentrale in Hamburg untergebracht ist.

So unterstützt der Betriebsrat des Hydraulik-Unternehmens auch Kolleginnen und Kollegen von Randstad, obwohl er rechtlich gesehen gar nicht zuständig ist. Bekommt er Missstände mit, meldet er diese an die eigene Personalabteilung. Die ist zwar nicht weisungsbefugt gegenüber Randstad, kann aber wirksamen Druck ausüben, schließlich ist das Hydraulikunternehmen der Auftraggeber und ein Kunde für Randstad.

Der Betriebsrat bemüht sich, die Randstad-Beschäftigten zu integrieren, auch wenn er weiß, dass dies nur kleine Gesten sind. Beim Grillfest 2011 bekamen die Randstad-Werkverträger noch keine der üblichen kleinen Präsente. 2012 sorgte der Betriebsrat dafür, dass sie wie alle anderen Mitarbeiter auch Geschenke bekamen. »Wir integrieren, wo es geht«, sagt der Betriebsrat. Die Randstad-Werkverträger, die in den Werken arbeiten, nutzen auch die Werkskantinen zu den gleichen Bedingungen. Eine eigene Spezies bleiben sie aber: Sie sind diejenigen, die schlechter gestellt sind, erkennbar an ihrer Randstad-Kleidung. Und sie nutzen eine eigene Stempeluhr.

Positiv: Der Betriebsrat konnte weitere Ausgliederungen durch Werkverträge bislang verhindern. So dachte die Geschäftsführung darüber nach, auch den Werkzeugbau nach außen zu geben. Der Betriebsrat schritt ein. Der Bereich ist inzwischen restrukturiert, neue Maschinen wurden angeschafft. Niemand von den Stammbeschäftigten wurde entlassen.

Der Betriebsrat des Hydraulikunternehmens tut, was er kann. Er bemüht sich, die Werkverträger von Randstad zu integrieren.

Weitere Ausgliederungen durch Werkvertrag konnten bislang vom Betriebsrat verhindert werden.

7 / Anlagenbauer: Fast genauso viele prekär Beschäftigte wie Stammmitarbeiter

Bei dem Anlagenbauer mit einem Standort in Nordrhein-Westfalen kommen zu den 920 Stammbeschäftigten rund 500 Leiharbeitnehmer und 280 Werkverträger. Die Zahl der Leiharbeitnehmer schwankt, zugleich nimmt die Zahl der Werkverträge zu, so dass in dem Werk inzwischen annähernd so viele prekär Beschäftigte wie Festbeschäftigte arbeiten.

Ein 2005 geschlossener Ergänzungstarifvertrag sah vor, dass maximal 30 Prozent der Beschäftigten Leiharbeitnehmer sein dürfen. Das war bereits damals eine enorme Größe. Doch heute reicht dies dem Unternehmen nicht mehr.

2005 schlossen die IG Metall und der Arbeitgeber einen Ergänzungstarifvertrag. Dieser legte Abweichungen zum Rahmentarifvertrag fest. Die IG Metall verhandelt Ergänzungstarifverträge, wenn Arbeitgeber eine Krise belegen können, die die Arbeitgeber durch Sparen bewältigen wollen. Bedingung: Die Mitglieder der IG Metall in dem Betrieb erhalten Lösungen, die ihre Arbeitsplätze sichern.

Der 2005 geschlossene Vertrag sah vor, dass maximal 30 Prozent der Beschäftigten Leiharbeitnehmer sein dürfen. Das war bereits damals eine enorme Größenordnung. Und doch reichte sie dem Management nicht. Es begann, intensiv nach anderen Möglichkeiten zu suchen, weiter Personalkosten zu senken. Nach und nach wurden immer mehr Werkverträger über Dienstleistungsfirmen beschäftigt.

Das Unternehmen betont, die Produktion am heimischen Standort sei durch die große Zahl an Leiharbeitern und Werkverträgern genauso günstig wie etwa in Südosteuropa, beispielsweise in Tschechien oder Rumänien – und das bei einer guten Fertigungstiefe. Tatsächlich werden an dem Standort in Nordrhein-Westfalen noch viele Teile, von Blechen bis zu Kleinbauteilen, selbst gefertigt.

Leiharbeiter wurden ursprünglich vor allem beschäftigt, um etwa in Urlaubsphasen oder in Boomzeiten die Pro-

dukte herstellen zu können. Der Arbeitgeber sieht in ihnen eine flexible Beschäftigtengröße, die er nach Belieben vergrößern und verkleinern kann. Im Laufe der Jahre sind Leiharbeiter zu einem festen und immer größeren Bestandteil in dem Unternehmen geworden.

Dabei sind die Arbeitskosten an dem Produkt überschaubar. Sie liegen bei gut 10 Prozent. Das Unternehmen spart trotzdem bei den Beschäftigten. Die unsoziale Lösung ist zugleich eine bequeme. Ansonsten wäre das Management gezwungen, stärker als bisher an den 90 Prozent der Kosten zu feilen, etwa indem Produkte und Prozesse noch innovativer angepackt werden.

Aktuell hat das Management angekündigt, die Fertigungstiefe am Standort zu verringern. So sieht der Betriebsrat in der Vergabe von immer mehr Werkverträgen einen Zwischenschritt dahin, dass einzelne Fertigungsschritte komplett in Länder abwandern, in denen die Fertigungskosten noch niedriger sind. Dies werden Niedriglohnspektoren außerhalb Europas sein, wahrscheinlich in Asien.

Der Betriebsrat rechnet damit, dass in einigen Jahren die Zahl der prekär Beschäftigten am Standort zurückgeht. Nicht etwa, weil diese dann endlich feste Jobs direkt bei dem Unternehmen bekommen würden, sondern weil Aufgaben ins Ausland ausgegliedert würden.

Die meisten Transporte durch Werkverträger

Am Standort werden inzwischen die meisten Transporte innerhalb der Werksgebäude durch eine Werkvertragsfirmen durchgeführt. Diese schafft Teile über die Flure, beispielsweise vom Lager zur Maschine. Auch die Kommissionierer, die die benötigten Teile im Lager zusammenstellen, sind Werkvertragsbeschäftigte.

Mit den Unternehmen, die diese Leistungen erbringen, handelte das Management einen Rahmenvertrag aus, in

Der Betriebsrat rechnet damit, dass in einigen Jahren die Zahl der prekär Beschäftigten am Standort zurückgeht. Nicht etwa, weil diese dann endlich feste Jobs direkt bei dem Unternehmen bekommen würden, sondern weil Aufgaben ins Ausland ausgegliedert würden.

den Anlagen sind die Tätigkeiten beschrieben. Eigene Mitarbeiter wurden in den vergangenen Jahren 20 Jahren in diesen Bereichen abgebaut, einfach dadurch, dass niemand mehr eingestellt wird. Zunächst übernahmen Leiharbeiter die Aufgaben. Seit rund sieben Jahren werden andere Unternehmen per Werkvertrag engagiert. Das scheint sich zu rechnen, die Kosten für das Lager konnte das Unternehmen senken, berichtet der Betriebsrat. Ein Werkvertragsbeschäftigter erhält noch weniger Lohn als ein Leiharbeiter.

Der Betriebsrat berichtet, dass die Arbeiten zunächst nicht so gut ausgeführt wurden. Wer beispielsweise als Kommissionierer werksfremd ist, hat Schwierigkeiten, die richtigen Materialien zusammenzustellen. Dieses Problem aufzulösen, kostete einiges Geld: Den Kommissionierern wurden Beschäftigte aus der Montage zur Seite gestellt, die wussten, was gebraucht wird. Größere Probleme sind inzwischen ausgeräumt. Problematisch bleibt jedoch, dass die Produktionsteams nie wissen, wann die Kommissionierer ausgewechselt werden, da sie von ihrem Arbeitgeber, dem Werkvertrags-Unternehmen, an den Arbeitsplatz delegiert und auch wieder abgezogen werden. Dadurch entstehen erneute Verzögerungen und Fehler in der Kommissionierung.

Dort, wo Mitarbeiter des Anlagenbauers den Werkverträgern Anweisungen gegeben haben, ist der Betriebsrat eingeschritten.

Dort, wo Mitarbeiter des Anlagenbauers den Werkverträgern Anweisungen gegeben haben, ist der Betriebsrat eingeschritten. Aus seiner Sicht sind die Aufgaben und Hierarchien inzwischen klar getrennt, die Werksverträger erhalten ihre Anweisungen von ihren eigenen Vorgesetzten.

Aktuell setzen die Werkvertragsfirmen verstärkt auf Leiharbeiter. Oftmals sind die Personaldienstleister, die dem Unternehmen Beschäftigte entleihen, identisch mit den Werkvertragsfirmen, formal nur getrennt durch eigenständige Rechtsformen. Piening und Randstad als Branchenriesen der Leiharbeit sind in dafür in das Werkvertragsge-



schäft eingestiegen. Sie übernehmen als Werkvertragsfirmen Dienstleistungen in und für Produktions-Unternehmen, wie beispielsweise den internen Transport, und beschäftigen dafür Leiharbeiter, die sie sich von ihrer Unternehmensmutter holen, also dort auf Zeit ausleihen.

Beschäftigte mit Werkverträgen müssen sich ihre Rechte erstreiten

In diesen Konstrukten gibt es einen klaren Verlierer: die Beschäftigten. So weigerte sich einer dieser zu Werkvertragsfirmen mutierten Personaldienstleister, den Werkvertrags-Beschäftigten bei diesem Anlagenbauer Nachtzuschläge zu zahlen. Begründung: Es gebe keine vergleichbaren Arbeitnehmer in dem Unternehmen, für das die Dienstleistungen erbracht werden. So wisse man nicht, wieviel Zuschläge zu zahlen seien. Arbeitgerichte ließen diese Argumente nicht gelten. Inzwischen erhalten die Kolleginnen und Kollegen 25 Prozent Zuschlag. Dies ist nur ein Beispiel von vielen, bei dem Werkvertrügler verlieren, wenn sie nicht mühsam um ihre Rechte kämpfen.

IG Metall und Betriebsrat versuchen, die Arbeitsplätze im Unternehmen zu halten. Doch das ist nicht leicht: Das Unternehmen hat die Fertigung wie eine Zwiebel aufgebaut. Schicht für Schicht gerät unter Druck, entweder dadurch, dass prekär Beschäftigte eingesetzt werden oder Teile der Fertigung ins Ausland gehen. Selbst in der Entwicklungsabteilung haben Leiharbeitsunternehmen Fuß gefasst. Gute Arbeitsplätze, fair entlohnt und sicher, werden zunehmend rar.

Das Unternehmen hat die Fertigung wie eine Zwiebel aufgebaut. Schicht für Schicht gerät unter Druck, entweder dadurch, dass prekär Beschäftigte eingesetzt werden oder Teile der Fertigung ins Ausland gehen.

8 / Automobilzulieferer: Gleiche Arbeit, unterschiedliche Arbeitgeber

Seit vielen Jahren geht das nun schon so: In einer Halle läßt ein Automobilzulieferer Autoteile weiterverarbeiten. Sie werden an einem anderen Standort hergestellt und dann in dieser Halle fertig montiert, angepasst auf den jeweiligen Autotypen. Neun Stammbeschäftigte arbeiten dort und 15 Beschäftigte einer Werkvertragsfirma. Das ist die Tochter eines Logistikunternehmens, welches bis in die ersten Monate des Jahres 2013 hinein bei dem Automobilzulieferer zudem als Personaldienstleister auftrat und 35 Leiharbeiter an den Standort entsendete.

Inzwischen gehören diese 35 Leiharbeiter auch zu der Tochter des Logistikunternehmens, das bundesweit als Werkvertragsunternehmen agiert. Will heißen: Aus den Leiharbeitern sind Werkvertrügler geworden, die nun bei einer Tochter des Logistikers angestellt sind.

Werktrügler nur zum Schein?

2012 zogen die Werkvertrügler vor ein Arbeitsgericht, um prüfen zu lassen, ob sie ein eigenes Gewerk erbringen. Sie arbeiteten mit dem Material und dem Werkzeug des Automobilzulieferes.

Dies ist nicht die einzige Änderung, die sich in den ersten Monaten des Jahres 2013 ereignete. Die Verträge des Werkvertragsunternehmens mit dem Automobilzulieferer liefen aus. Der kündigte an, nur zu verlängern wenn die Klagen vom Tisch wären. 2012 zogen nämlich die Werkvertrügler vor ein Arbeitsgericht, um prüfen zu lassen, ob sie überhaupt ein eigenes Gewerk erbringen. Sie arbeiteten mit dem Material und dem Werkzeug des Automobilzulieferes und zweifelten daran, dass es Unterschiede gebe in der Arbeit.

Zu einem Urteil kam es nicht mehr, zuvor einigten sich das Werkvertragsunternehmen und die IG Metall, die dort

eine Tarifkommission gründete. Das Werkvertragsunternehmen ist nicht tarifgebunden, und so schlossen beide Seiten eine Betriebsvereinbarung. Die läuft zunächst bis Ende 2014 und beinhaltet wesentliche Verbesserungen: Erstmals gibt es vernünftige, systematische Entgeltgruppen. Die Entgelte erhöhen sich, für 2013 um 3,5 Prozent und für 2014 um 2 Prozent. Für einige Beschäftigte, die höher eingestuft werden, bedeutet dieses bis zu 13 Prozent mehr Geld. Teil dieser Betriebsvereinbarung ist es auch, dass die 35 Zeitarbeiter zu Werkverträgler werden, zu den nun besseren Bedingungen.

IG Metall, die Betriebsräte des Automobilzulieferers und des Werkvertragsunternehmens freuen sich, dass sie so die Arbeitsbedingungen der Werkverträgler erheblich verbessern.

»Ähnliche Verhältnisse sind inzwischen desöfteren anzutreffen«, berichtet Christian Iwanowski von der IG Metall, »Stammbeschäftigte und Werkverträgler arbeiten zusammen in einer Halle. Alle machen die gleiche Arbeit, tragen sogar die gleiche Kleidung. Selbst sie wissen manchmal nicht, wer eigentlich der Arbeitgeber des Kollegen ist«.

IG Metall, die Betriebsräte des Automobilzulieferers und des Werkvertragsunternehmens freuen sich, dass sie durch eine Betriebsvereinbarung die Arbeitsbedingungen der Werkverträgler erheblich verbessern.

9 / Lindahl:

»Kann ich nicht, will ich nicht«

Wilfried Lindahl, Inhaber des gleichnamigen Personaldienstleistungsunternehmens in Gütersloh, bringt sein Verhältnis zu Werkverträgen auf den Punkt: »Kann ich nicht, will ich nicht – ich kann nur Zeitarbeit, und dies glaube ich ganz gut«. Der 66-Jährige ist seit 1978 in der Zeitarbeitsbranche, seit 1987 mit seinem eigenen Unternehmen. 79 Zeitarbeiter beschäftigt er aktuell, zu Hoch-Zeiten in den 1990ern waren es auch schon mal 300. Damit gehört er zu den Kleinen in der Branche.

Zugleich zeigt er, dass ein Personaldienstleister, der bemüht ist, faire Löhne zu zahlen, erfolgreich sein kann. Viele Kunden in Ostwestfalen schätzen ihn und seine Beschäftigten, die für gute Arbeit stehen.

»Beim Werkvertrag können wir keine auskömmlichen Löhne zahlen«, sagt Wilfried Lindahl. Wechseln Kunden, also Unternehmen, von Zeitarbeit auf Werkverträge, so wollen sie es noch billiger haben.

»Werkverträge mache ich nicht. Ich will auch noch ruhig schlafen können«, sagt er, »beim Werkvertrag können wir keine auskömmlichen Löhne zahlen«. Er weiß: Wechseln Kunden, also Unternehmen, von Zeitarbeit auf Werkverträge, so wollen sie es noch billiger haben.

Besonders, seit in der Zeitarbeit Branchenzuschlagstarife abgeschlossen wurden, die die Zeitarbeiter an das Entgelt-Niveau der Stammbeschäftigten heranführen. Diese Branchenzuschläge bleiben bei Werkverträgen in der Regel unberücksichtigt.

Wer Werkvertragsleistungen anbietet, der haftet

Was Wilfried Lindahl auch schlecht schlafen lassen würde ist das Risiko, haften zu müssen. Wer als Personaldienstleister ein Subunternehmen gründet, um darüber dann Werkvertragsleistungen anzubieten, haftet. Fallen teure Bauteile herunter, wird etwas an einer Maschine beschädigt, dann



müsste Lindahl zahlen. Sich dagegen zu versichern, ist kompliziert und kostet viel. Im Extremfall kann ein Haftungsfall den Ruin des eigenen Unternehmens bedeuten.

Anders bei der Zeitarbeit: Da haftet das Entleih-Unternehmen, denn nach dem Gesetz muss der Kunde mit dem Zeitarbeiter genauso umgehen, wie mit den eigenen Beschäftigten. Im Schadensfall zahlt der Kunde über die Betriebshaftpflicht. Das Kundenunternehmen ist auch, neben der sorgfältigen Einarbeitung, für die Arbeitssicherheit der eingesetzten Mitarbeiter verantwortlich, außer für die persönliche Schutzausrüstung, die der Verleiher beim Arbeitsinsatz zur Verfügung stellen muss.

Wilfried Lindahl ist von der Zeitarbeit überzeugt: »Wer seine Leistung bringt, für den ist die Zeitarbeit die Tür in einen Betrieb«, sagt er und sieht seine Rolle auch darin, die Tür aufzuhalten und eine goldene Brücke zu bauen. Lindahl kann seinen Mitarbeitern in die Augen schauen, sagt er. Dazu gehöre auch, sich mal »eine Stunde Zeit zu nehmen, wenn es Probleme gibt, etwa in der Familie, und es darum geht, Lösungen zu finden«.

Ihm ist es wichtig, ein sozialer Arbeitgeber zu sein, und darauf ist er auch stolz. An der Wand seines Büros hängt das Qualitätssiegel Zeitarbeit. Jährlich überprüft, ist sein Unternehmen der einzige Personaldienstleister in Ostwestfalen, der dieses Siegel überhaupt erhalten hat, welches auch für sozial verantwortliches unternehmerisches Handeln steht. Und mit dem kann er Werkverträge eben nicht vereinbaren: »Der einzige Gewinner ist der Einsatzbetrieb, also das Unternehmen, dass die Aufgaben nach draußen vergibt«.

Eine Haftung kann eine Werkvertragsfirma in den Ruin treiben. Anders bei der Zeitarbeit: Da haftet das Entleih-Unternehmen, denn nach dem Gesetz muss der Kunde mit dem Zeitarbeiter genauso umgehen, wie mit den eigenen Beschäftigten.

Werkverträge: Die IG Metall will organisieren, schützen und verbessern

■ 1. Werkvertragsunternehmen organisieren

Betriebsräte zu gründen und gewerkschaftliche Strukturen in Werkvertragsunternehmen aufzubauen ist ein zentrales Ziel. Nicht organisierte Belegschaften sind ihren Arbeitgebern schutzlos ausgeliefert.

■ 2. Beschäftigte vor Lohndumping schützen

Die Tarifbindung muss ausgeweitet werden. Für dieses Ziel müssen die Belegschaften in Werkvertrags- und Stammunternehmen gemeinsam Druck machen. Nur gute Tarifverträge schützen vor Lohndumping.

■ 3. Beschäftigung in Stammunternehmen halten

In den Stammunternehmen sind die Arbeits- und Entgeltbedingungen in der Regel gut geordnet. Die Auslagerung von Unternehmensteilen zu verhindern ist und bleibt der wirksamste Schutz vor missbräuchlichen Werkverträgen.

■ 4. Politische Rahmenbedingungen verbessern

Dem Missbrauch von Werkverträgen muss durch klare gesetzliche Regelungen vorgebeugt werden. Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte bei der Auslagerung und Vergabe von Aufträgen an Subunternehmen, um auch juristisch handlungsfähig zu sein.

Die IG Metall bietet auf einer eigenen Website gute Informationen zum Thema Werkverträge. Anschaulich und übersichtlich wird dort erklärt, was Werkverträge sind, Hintergründe werden erläutert und aktuelle Studien vorgestellt. Ein Klick, der sich lohnt, weil er einen parteiischen und dennoch sehr fundierten Überblick bietet.

Arbeit: sicher und fair – für Alle.

www.fokus-werkvertraege.de

Wir sammeln weiter Informationen, um über die Entwicklung bei den Werkverträgen zu informieren.

Kontakt: Christian Iwanowski, IG Metall NRW,
eMail: christian.iwanowski@igmetall.de

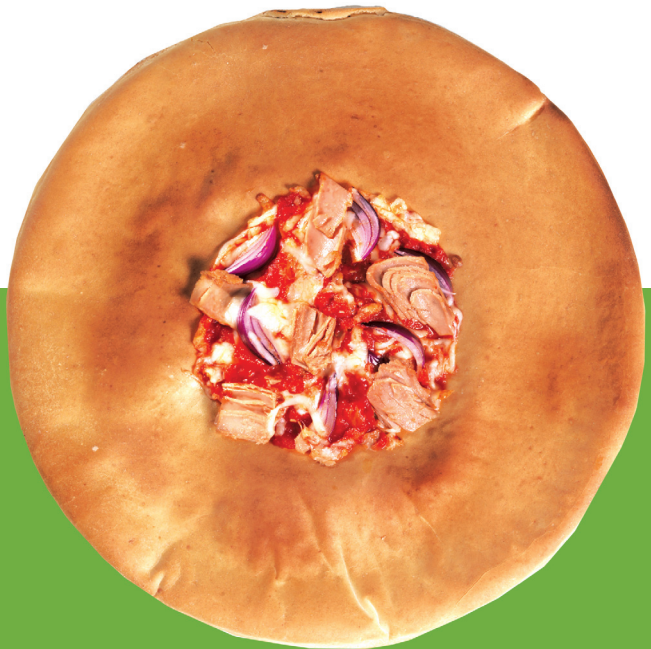
www.fokus-werkvertraege.de



Werkverträge. Wenig drin, wenig drauf.
So viel Rand heißt trocken Brot.

Dieser Rand schmeckt uns nicht.

Wir wollen das ändern. IG Metall.



Pizza Prekaria.

Billig macht nicht satt.