

AiB *plus*

Mehr Wissen für Betriebsräte

Ausgabe **3**
Mai 2011



Erst Leiharbeit – nun Werkverträge **Stoß ins Herz der Betriebe**

Prekäre Arbeit
Was Betriebsräte
tun können, wenn
Unternehmen Werk-
verträge einsetzen.

Seite 6

Neue Technologien
Worauf der Betriebsrat
beim Abschluss von
Betriebsvereinbarungen
achten muss.

Seite 14

Qualifizierung
Unterstützung für
Migrantinnen und
Migranten durch
spezielle Lernbegleiter.

Seite 20

Leiharbeit
Wie Betriebsräte es
schaffen, faire Bedin-
gungen für Leiharbei-
ter durchzusetzen.

Seite 24

Immer mehr tariflose Arbeit

Leiharbeit reicht Unternehmen nicht. Unsichere Beschäftigung breitet sich bis ans Fließband und an den Leitstand aus, weil ganze Schichten und Abteilungen per Werkvertrag an Fremdfirmen ausgelagert werden, um Kosten zu senken, die Mitbestimmung der Betriebsräte auszuhebeln und Tarifverträge zu umgehen. Die Folge: Es gibt immer mehr tariflose Arbeit.

Schleichend hat es angefangen. Zehn, zwölf Jahre ist es her. Zuerst hat *Thyssen Krupp Aufzüge* im Betrieb Düsseldorf eine Fremdfirma beauftragt, die Aufzugsteile direkt bis zur Baustelle zu liefern. Dann hat die auch das Gerüst im Schacht angebracht. Inzwischen übernehmen Fremdfirmen den kompletten Neubau und die Modernisierung der Fahrstühle. Und was bleibt bei Thyssen Krupp Aufzüge? Spezialistenarbeit wie High-Tech-Lifts in der Commerzbank und der Europäischen Zentralbank in Frankfurt. Das schon. Aber vom Massengeschäft ist nur die Endab-

nahme geblieben und der Service, also warten und reparieren. Statt 40 bis 50 Neubaumonteure wie früher, arbeiten in Düsseldorf nur noch etwa zehn.

Jahrelang hat der Betriebsrat der Geschäftsleitung in den Ohren gelegen und vor der Ausgliederung gewarnt: Je mehr nach außen vergeben wird, desto mehr Kompetenz verliert das Unternehmen und desto größer wird die Abhängigkeit von den Fremdfirmen. Deren Qualität lässt zum Teil auch zu wünschen übrig. Dadurch steigen die Gewährleistungskosten, die bei Thyssen Krupp Aufzüge auflaufen. Und was nicht funktioniert, muss von deren Monteuren in Ordnung gebracht werden. Auch die Standards zur Arbeitssicherheit der Fremdfirmen entsprechen nicht denen von Thyssen Krupp. Lauter Gründe, warum Betriebsrat Ralf Stobinski die Arbeiten wieder ins Unternehmen zurückholen will.

Arbeit an Fremdfirmen auszulagern, das so genannte Outsourcing, ist ein alter Hut. Die Kantine und der Wachschatz, die Pforte und die Reinigung – all das ist seit Jahren nicht mehr unter dem Dach der Unternehmen. Hauptsache billig. Wie lange Fremdfirmen ihre Leute schuffen lassen und wie sie entlohnt wurden, damit haben Unternehmen fortan nichts mehr zu tun. Ebenso wenig wie mit Kündigungsschutz und Abfindungen. Auch viele Betriebsräte hatten sich daran gewöhnt, dass die Küchenhilfe und der Pförtner, der Wachmann und die



Reinigungsfrau nicht mehr zur Stammbeslegschaft gehörten.

Das ist nun anders. Werkverträge nehmen rasant zu, Unternehmen lassen Fremdfirmen ins Kerngeschäft eindringen und die ziehen an sich, was zuvor Domäne der Stammbeschäftigten war. Bis direkt in die Linie, bis vor den Leitstand. Aus der Zweiklassen-Belegschaft mit Stammbeschäftigten und Leiharbeitern ist eine Dreiklassen-Belegschaft geworden, mittendrin die Arbeitnehmer der Fremdfirmen. Betriebsräte und Gewerkschaften werden hellhörig und versuchen, den Trend aufzuhalten.

Wie stark Werkverträge bereits genutzt werden, belegt eine Befragung der IG Metall. Mehr als ein Drittel der rund 5 000 befragten Betriebsräte gab an, dass in ihren Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden. Von diesem Drittel waren 36 Prozent überzeugt, dass auf diese Weise Stammarbeitsplätze abgebaut würden.

Unübersichtlich ist es obendrein. Weder Betriebsrat noch Personalabteilung wissen oft, wie viele Arbeitnehmer von Fremdfirmen im Betrieb zugange sind. Die werden als so genanntes working package, als Arbeitspaket, von der Abteilung Einkauf angeschafft.

»Das ist kaum mehr zu durchschauen«, sagt Angelika Kompalik, Betriebsrätin bei Vodafone in Ratingen. Viele Teams sind international zusammengesetzt, da sitzt der Chef in Irland, der Abteilungsleiter in Italien, die Mitarbeiter in Ägypten. Jetzt hat Vodafone Jobs nach Indien ausgelagert. Nicht irgendwelche, sondern die Infrastruktur-Überwachung und Datensicherung. Für das nordeuropäische Hauptrechenzentrum von Vodafone in Ratingen ein weiterer Eingriff ins Kerngeschäft. Dem Betriebsrat ist es gelungen, neben zahlreichen internen Versetzungen auch einen kleinen Teil der 56 verloren gegangenen Arbeitsplätze zu retten, indem Werkverträge gekündigt wurden und die von Entlassung bedrohten Vodafone-Beschäftigten nun die Jobs der Externen übernehmen. »Das ist erst der Anfang«, verspricht die Betriebsrätin. Man wolle versuchen, nach und nach extern vergebene Jobs zurück unters Dach von Vodafone und damit in den Tarifvertrag

zu holen. Das sei dringend notwendig. Denn in der Belegschaft mache sich Unzufriedenheit breit, viele fürchteten, bei der nächsten Auslagerung ihre Arbeit zu verlieren.

Schon gibt es Unternehmen, die sich damit brüsten, kaum Leiharbeiter einzusetzen. Dass sie ganze Arbeitsbereiche an Fremdfirmen vergeben haben, die sich nicht an Tarife halten und ihre Leute feuern, sobald der Job beendet ist, wird gern verschwiegen. Bei Bombardier in Mannheim hat der Betriebsrat viel getan, damit heute kaum mehr Leiharbeiter beschäftigt werden und sie, falls doch, etwa so bezahlt werden wie Stammbeschäftigte. »Je erfolgreicher wir gegen Leiharbeit vorgegangen sind, desto häufiger hat der Einkauf Werkverträge abgeschlossen«, ist der Eindruck von Betriebsrat Johannes Hauber. Vorbei am Betriebsrat, vorbei an der Personalabteilung. Der Betriebsrat hat inzwischen durchgesetzt, über sämtliche Werkverträge informiert zu werden und wird auch bei jedem einzelnen prüfen, ob keine verkappte Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. »Wir bleiben an dem Thema so hartnäckig dran wie bei Leiharbeit.«

Andere Branche, ähnlicher Konflikt. 2009 verkündet das Druckhaus Ulm Oberschwaben, wo die Schwäbische Zeitung und die Südwest Presse produziert werden, eine neue Druckmaschine zu kaufen. Aber nur, wenn ver.di zustimmt, dass die Maschine mit weniger Druckern und Helfern besetzt wird, als im Tarif festgelegt. Was tun? Zunächst wählen die ver.di-Mitglieder eine betriebliche Tarifkommission und stellen selbst Forderungen: Turboabfindungen für die, die gehen wollen, keine Leiharbeit, ein Altersteilzeittarifvertrag für Beschäftigte ab 55 Jahre und Schluss mit den Werkverträgen, der Rollenkeller – von dort werden die Papierrollen der Maschine zugeführt – kommt zurück ins Unternehmen. »Wir haben darin eine Chance gesehen, zurückzuholen, was ins Haus und unter unseren Tarifvertrag gehört«, sagt Betriebsratsvorsitzender Hans-Peter Zagermann. Es wird verhandelt und als sich der Arbeitgeber quer stellt, werden nachts auch mal die Maschinen abgestellt, schließlich ist klar: Rollenkeller und Papierlager erledigen demnächst wieder Stammbeschäftigte, und ausgelagert wird künftig nichts mehr. (MICHAELA BÖHM)

Was ist ein Werkvertrag?

Ein Werkvertrag verpflichtet dazu, ein bestimmtes Arbeitsergebnis zu liefern, etwa Maschinen zu installieren oder ein Drehbuch zu schreiben. Wie der Auftragnehmer es schafft, sein Werk bis zum vereinbarten Liefertermin fertig zu stellen, bleibt sein Risiko. Werkverträge können mit Solo-Selbstständigen oder mit Firmen geschlossen werden.

▼ Auf dem Lift steht zwar Thyssen Krupp Aufzüge, aber montiert ist er oft von einer Fremdfirma.



Verkappte Leiharbeit

Stammebelegschaften schrumpfen, Randbelegschaften wachsen – prekäre Beschäftigung über Werkverträge dehnt sich aus, sagt Christian Iwanowski von der IG Metall in Nordrhein-Westfalen.



Christian Iwanowski von der IG Metall in Nordrhein-Westfalen.

Fair statt prekär

Die IG Metall veröffentlicht demnächst eine Broschüre mit dem Titel »Viel Arbeit am Rand«. Mehr dazu unter www.fair-statt-prekar.de

AiBplus: Werkverträge gibt es schon lange. Warum schlägt die IG Metall jetzt Alarm?

Iwanowski: Weil das Kerngeschäft bedroht ist. Ich frage mal überspitzt: Sind das noch Produktionsbetriebe oder nicht längst Büros mit angeschlossenem Vertrieb? Unternehmen geben Kompetenz aus der Hand und sägen damit an dem Ast, auf dem sie sitzen. Diese Unternehmenspolitik müssen Betriebsräte in Frage stellen. Ansonsten werden Kernbelegschaften immer kleiner und Randbelegschaften größer.

AiBplus: Ihr empfiehlt Betriebsräten, die Werkverträge unter die Lupe zu nehmen...

Iwanowski: Unbedingt. Denn die angeblichen Werkverträge entpuppen sich oft als verkappte Arbeitnehmerüberlassung. Ist das Personal von Fremdfirmen so in die Arbeitsorganisation eingebunden, dass kein Unterschied mehr zur Stammebelegschaft zu erkennen ist, dann holt sich das Unternehmen unter dem Deckmantel eines Werkvertrags billiges Personal in die Betriebe und kegelt tariflich bezahlte Stammbeschäftigte raus.

AiBplus: Ist das die Kehrseite der Medaille, dass die IG Metall eine gute Kampagne gegen Leiharbeit gemacht und so viele Equal-Pay-Vereinbarungen abgeschlossen hat?

Iwanowski: Leiharbeit und Werkverträge sind zwei Seiten derselben Medaille, auf prekäre Beschäftigung zu setzen, Kosten zu drücken und unseren Tarifvertrag zu umgehen. Deshalb müssen sich Betriebsräte frühzeitig in die Personalplanung eines Unternehmens einmischen und genau nachfragen, warum und wie lange Aufgaben fremd vergeben werden.

AiBplus: Aber bei Werkverträgen hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung...

Iwanowski: Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber aber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Das hat in der Krise hervorragend funktioniert, warum soll das jetzt nicht gehen?

AiBplus: Der Arbeitgeber muss den Vorschlägen nicht folgen...

Iwanowski: ...deshalb ist der Betriebsrat aber nicht machtlos. Er kann die Machenschaften des Unternehmens skandalisieren und öffentlich machen. Statt die Menschen ordentlich nach IG Metall-Tarif zu bezahlen, setzt der Arbeitgeber auf mies entlohnte Leiharbeiter und Werkvertragsarbeiter, die morgen schon ihren Job los sein können. Unternehmen mögen keine Öffentlichkeit, das kratzt am Image. ◀

Die Rechte des Betriebsrats

Die schlechte Nachricht vorweg: Das Unternehmen ist nicht verpflichtet, den Betriebsrat um Zustimmung zu Werkverträgen zu fragen. Ganz ohne Einfluss ist er dennoch nicht. Nach § 92 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über die Personalplanung unterrichten. Dazu gehört auch der Einsatz von Beschäftigten durch Fremdfirmen, wenn sie dauerhaft Aufgaben im Betrieb übernehmen.

Nach § 92 a BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Alternativen zur Ausgliederung vorschlagen, etwa durch eine neue Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeiten, andere Arbeitsabläufe oder Qualifizierung. Nach § 80 Abs. 2 BetrVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren, auch wenn es um Personen geht, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Der

Betriebsrat hat das Recht, Werkverträge einzusehen. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ergeben sich aus den § 93 BetrVG, wonach der Betriebsrat die Ausschreibung von Arbeitsplätzen verlangen kann, und aus § 95, um in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten Voraussetzungen zu regeln, unter denen Arbeitnehmer von Fremdfirmen im Betrieb eingesetzt oder versetzt werden dürfen. ◀