

Missbrauch von Werkverträgen

Dauerüberlassung durch die Hintertür



Foto: David Hecker/ddp

Eine repräsentative Umfrage im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Fast jedes zweite Unternehmen (44 Prozent) im produzierenden Gewerbe und im Einzelhandel mit mehr als 500 Beschäftigten setzt Werkverträge ein. Im November 2015 hatte das Bundesarbeitsministerium (BMAS) einen sehr kontrovers diskutierten Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen vorgelegt. Zwar berge er einzelne Verbesserungen, sagen Kritiker, doch für die Sicherstellung von „Fairer Arbeit“ auch bei Fremdpersonaleinsatz sei er völlig unzureichend. Sie bemängeln vor allem die fehlenden Mitbestimmungsrechte und Einflussmöglichkeiten für Betriebsräte aus Verleih- und Entleihfirmen.

„Rechtlich problematische Werkvertragspraktiken sind weit verbreitet.“ So klar und eindeutig lautet die zentrale Erkenntnis einer 2015 von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichten Studie. Gegenstand der Untersuchung waren die Verbreitung und Praxis des Managements von Onsite-Werkverträgen im verarbeitenden Gewerbe, „einem Kernsegment der deutschen Wirtschaft“. Bei Onsite-Werkverträgen lassen die Unternehmen in ihren betrieblichen Kernbereichen Arbeiten durch Werkunternehmen ausführen. Mit den Ergebnissen der am Institut Arbeit und Qualifikation

(IAQ) der Universität Duisburg-Essen und an der Hochschule Darmstadt durchgeführten Studie liegen erstmals repräsentative Daten zur Verbreitung und Nutzungsweise von Werkverträgen vor. Die mit einem Methoden-Mix aus repräsentativen Telefonbefragungen und qualitativen Fallstudien erhobenen Daten belegen, „dass in vielen Betrieben Kriterien erfüllt sind, die auf Schein-Werkverträge hinweisen.“

Bei der Frage, ob es sich bei den Verträgen de facto um illegale Arbeitnehmerüberlassung handelt, haben sich die Wissenschaft-

ler Johannes Kirsch, Markus Hertwig und Carsten Wirth an den Kriterien der Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung orientiert. Sie betreffen sowohl das Tätigkeitsfeld der Werkvertragsarbeitskräfte mit seiner Nähe zu Tätigkeiten der Stammelegschaft, die Weisungsbefugnis, die Kontrolle der Qualität der Arbeitsleistungen, also „die Abnahme des Werks“, sowie „die Integration der Werkvertragsarbeitskräfte in den Betrieb des Werkbestellers und Fragen der Haftung.“

Das Resultat, so die Autoren der Studie, ist alarmierend: „Sowohl unsere repräsentativen Telefonbefragungen wie auch die Fallstudien zeigen, dass eine erstaunlich große Zahl der von uns untersuchten Werkverträge an der Grenze zur Legalität operiert bzw. diese überschreitet.“

Motiviert ist die Ausweitung der Werkvertragspraxis nach Erkenntnissen der Wissenschaftler durch Kostenkalküle, „wozu auch das Bestreben zählt, alternative personalwirtschaftliche Strategien für die verteuerte Leiharbeit zu finden.“ Weitere Motive sind die Steigerung der Flexibilität, die Konzentration auf Kernkompetenzen sowie die Möglichkeit, Stammbeschäftigte für wichtigere Aufgaben einsetzen zu können oder Leistungen auszulagern, die aufgrund mangelnden Know-hows nicht selbst erbracht werden können oder aufgrund des Bestrebens nach Konzentration nicht erbracht werden sollen: „Vor allem größere Betriebe betreiben oft ein umfangreiches Outsourcing zentraler Leistungspakete“. Selbst wenn Werkverträge aus betrieblicher Sicht sinnvoll erscheinen mögen, lautet eine weitere Erkenntnis der Untersuchung, gehen sie für Beschäftigte „mit zum Teil erheblichen Benachteiligungen einher.“ Das gilt etwa „für Werkvertragsarbeitskräfte,



Johannes Kirsch (l.), Carsten Wirth (m.) und Markus Hertwig (r.) vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen

die niedrigere Löhne, eine geringere Arbeitsplatzsicherheit, längere Arbeitszeiten und Ähnliches akzeptieren müssen. Aber auch Stammbeschäftigte der Werkbesteller in den gut regulierten wirtschaftlichen Kernsegmenten geraten durch die Zunahme kostenmotivierter Personalstrategien oder die Androhung von Outsourcing unter Druck.“

Problembbranche „Fleischindustrie“

Die Ergebnisse der Studie wecken Erinnerungen an unzählige Medien-Berichte der vergangenen Jahre über hohen Leistungsdruck, Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen und ungerechte Bezahlung von Beschäftigten mit Werkvertrag. Vor allem die Fleischindustrie stand und steht im Fokus der öffentlichen Debatte – und der Arbeitsschutzbehörden.

In Nordrhein-Westfalen hatte die staatliche Arbeitsschutzverwaltung 2013 im Rahmen einer Sonderaktion 24 Großbetriebe der Fleischindustrie und 27 Werkvertragsnehmer auf die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften überprüft. Das Ergebnis: Zwei Drittel von ihnen wiesen Mängel beim Arbeitsschutz auf.

Auch bei der Einhaltung der Arbeitszeitsvorschriften waren mit Arbeitszeiten von bis zu 13,5 Stunden täglich erhebliche Verstöße zu verzeichnen. Neben Endloschichten stellten die Arbeitsschutzexperten Lohndumping fest. Der damalige NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider sprach von Hungerlöhnen und „frühkapitalistischen Zuständen“ und erklärte: „Alle Großen mit mehr als 350 Beschäftigten verstoßen in unterschiedlichem Ausmaß gegen gesetzliche Bestimmungen.“ Für

den Politiker war klar, „dass das System der Werkverträge oft missbraucht wird, um Dumpinglöhne zu erzielen.“

Besonders in die Kritik geraten war immer wieder die Tönnies Lebensmittel GmbH & Co. KG in Rheda-Wiedenbrück, Deutschlands größter Schlachtbetrieb für Schweine. Erst im vergangenen Jahr hatte „Die Zeit“ dem ostwestfälischen Unternehmen einen ganzseitigen Artikel gewidmet. Titel der Reportage: „Der König der Schweine“.

Die Wochenzeitung hatte mit 21 rumänischen Arbeitern aus der Fleischfabrik persönlich gesprochen und dabei festgestellt: „Das Problem sind die Tausenden Arbeiter aus Polen, Rumänien und Ungarn, die an den Bändern in der Fabrik stehen und Schweine aufschneiden. Sie arbeiten bei knapp über null Grad, sie frieren, und sie verdienen in der Stunde nur wenige Euro.“

„Auf seinen Fabrikhallen steht in großen Buchstaben ‚Tönnies‘“, schrieb das Blatt, „aber es ist nicht die Firma Tönnies, die dort die Schweine schlachtet, zerlegt und verpackt.“ Es sind Subunternehmer, bei denen die meist aus Osteuropa stammenden Arbeiter angestellt sind: „In der Fabrik bilden sie eine prekäre Unterschicht.“

Die Firma Tönnies behauptet, so „Die Zeit“, „dass sich „ungefähr 5.200 Arbeiter von Subunternehmen auf ihre Fleischfabriken in Deutschland verteilten, etwa 2.700 Menschen seien direkt bei Tönnies angestellt. Gewerkschaftsnahe Kritiker des Schlachters hingegen schätzen die Zahl der regulär Beschäftigten auf höchstens 1.500.“

Grund für die hohe Zahl an Werkvertragsarbeitern sei, hatte Marktführer Clemens

Tönnies 2014 gegenüber dem „Handelsblatt“ geäußert, dass in Deutschland „für die schwere Arbeit keine Mitarbeiter in der Güte und Masse“ zu finden sind, der Markt sei „leer gefegt“. Der Unternehmer: „Ich würde jeden, der will, morgen fest einstellen.“ Eine Aussage, die Armin Wiese von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) für wenig glaubwürdig hält: „Wir haben zusammen mit dem Projekt ‚Faire Mobilität‘ und der ‚IG WerkFAIRträge‘ hunderte von Beschäftigten motiviert, sich um eine Direktanstellung zu bewerben. Die allermeisten wurden abgewiesen mit der Begründung, ihre Deutschkenntnisse reichten nicht aus – und das, obwohl sie als Werkvertragsarbeiter schon seit Jahren bei Tönnies arbeiten.“ Fest eingestellt wurden nach seinen Informationen lediglich etwa 25 – „ein Witz bei 3.500 Werkvertragsarbeitern, und die auch nur in Bereichen wie etwa dem Lager, wo sowieso niemand in dieser Beschäftigungsform zu finden ist.“

Dem Gewerkschafter ist auch klar, warum das so ist: „Wenn Tönnies die Fleischerzerleger tatsächlich fest einstellen wollte, müsste er zunächst die Verträge mit dem Werkvertragsunternehmen auflösen, denn dort sind sie ja gegenwärtig beschäftigt. Vom System her kann also schon gar nicht stimmen, was da versprochen worden ist.“

Schon vor Jahren hat sich aufgrund der Zustände in der Fleischindustrie vor Ort die „Interessengemeinschaft für faire Arbeits- und Lebensbedingungen für Werkvertragsarbeiter_innen in Rheda-Wiedenbrück und Umgebung“ gegründet (s. Interview Seite 98 ff.). Mit ihren Beratungs- und Unterstützungsangeboten kämpft die „IG WerkFAIRträge“ dafür, „die Lebensbedingungen der Betroffenen zu verbessern.“



Armin Wiese, Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Verbessert hat sich die Lage in der Fleischindustrie nach Erkenntnissen von Armin Wiese vor allem durch die Einführung des tariflichen Mindestlohns. Grundsätzlich positiv sieht er auch die „freiwillige Selbstverpflichtung“ der Branchenführer, die bis Juli 2016 sämtliche Jobs in Schlachthöfen und Fabriken auf deutsches Arbeitsrecht umstellen wollen. Der Gewerkschafter: „Weil für Werkvertragsarbeiter jetzt das deutsche Arbeits- und Sozialrecht gilt, hat sich ihre rechtliche Position deutlich verbessert, auch wenn sich manche nicht darüber gefreut haben, dass sie jetzt Steuern und Sozialversicherung bezahlen müssen.“

Schlimmer aber sei, dass manche der Werkvertragsarbeiter „jetzt Lohnabzüge auf ihren Abrechnungen fanden für Kleidung, Kauttionen oder Pfand für Zugangschips, die sie vorher nicht kannten, und plötzlich stiegen auch die Mieten an. Hatten sie vorher 80 Euro für einen Schlafplatz zahlen müssen, waren es jetzt 200. Dahinter steht: Viele Arbeitgeber sind zugleich Immobilienunternehmen. Sie haben die Einführung des Mindestlohns dazu genutzt, um den Leuten den Lohngewinn gleich wieder auf andere Weise abzunehmen.“

Dass es in der Fleischindustrie auch anders geht, beweist die Firma „Westfleisch SCE“ in Münster. Auch sie hat eigene Töchtergesellschaften gegründet und gleich mehrere hundert Menschen fest eingestellt. Der Grund für die völlig andere Personalpolitik ist für Armin Wiese plausibel: „Da Werkvertragsunternehmen aufgrund des Mindestlohns höhere Löhne bezahlen, verlangen sie auch höhere Preise und unter diesen Bedingungen kann Westfleisch SCE die Arbeit auch mit eigenem Personal erledigen. Tatsächlich ist hier alles tarifvertraglich

geregelt, da gibt es Differenzierungen bei den Tätigkeiten, Zuschläge und mehr Urlaub. Das unterscheidet die beiden Unternehmen deutlich.“

Problembbranche „Einzelhandel“

Auch im Einzelhandel, wo schon jetzt kaum noch jeder Dritte über ein Vollzeitarbeitsverhältnis verfügt, steigt seit der Neu-Regulierung der Leiharbeit im Jahr 2011 die Zahl der Beschäftigten mit Werkvertrag. Vor allem konzerngebundene Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel und SB-Warenhaus-Unternehmungen, hatte die Böckler-Studie ergeben, praktizieren On-site-Werkverträge im Bereich der Regalauffüllung, einer „Kernfunktion“, so Heino Georg Kaßler von ver.di Handel NRW. Nach seinen Erkenntnissen findet schon heute rund ein Drittel der Warenverräumung über Werkverträge statt: Mit den „Verräumunternehmen“, der sogenannten Instore-Logistik, sei praktisch eine ganz neue Branche entstanden.

Soweit die Warenverräumung mit Fremdkräfteinsatz während der normalen Ladenöffnungszeiten erfolgt, sagt der DGB, „liegt die Annahme von Scheinwerkverträgen nah, weil eine Eingliederung in die betriebliche Organisation des jeweiligen Handelsbetriebes gegeben ist.“ So erhalten diese Arbeitskräfte, führt die Gewerkschaft aus, regelmäßig Arbeitsanweisungen von den Führungskräften des jeweiligen Marktes oder werden von Kunden auf der Suche nach Artikeln angesprochen.“ Heino Georg Kaßler von ver.di Handel NRW teilt die Einschätzung des DGB: „Durch die Fremdverräumung wird ein nicht unerheblicher Teil von Arbeitsplätzen dem Geltungsbereich der Tarifverträge des Einzelhandels entzogen und Druck auf die Be-

legschaft bzw. die Betriebsräte ausgeübt, einer bestimmten Lage und Verteilung der Arbeitszeit zuzustimmen.“

Ursachen für den zunehmenden Einsatz von Werkverträgen sind nach Ansicht des Einzelhandelsverbands „die hohen Entgelte“ und die – je nach Tageszeit – Zeitzuschläge für diese „einfachen Tätigkeiten“. Die Gewerkschaft ver.di hat darauf reagiert und – „das war in unseren eigenen Reihen nicht unumstritten“ – für den Bereich „Warenverräumung“ einen gesonderten Tarifvertrag abgeschlossen.

Er sieht niedrigere Tarifentgelte und Zuschläge vor, die sich jedoch oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns und des Branchentarifvertrags der Verräumunternehmen, also der Instore-Logistiker, bewegen. Vom neuen Tarifvertrag können die Unternehmen jedoch nur für neu eingestelltes Personal Gebrauch machen. Lohnsenkungen für bereits Beschäftigte werden so vermieden. Zugleich müssen die Unternehmen erklären, bei Warenverräumtätigkeiten zukünftig auf den Einsatz von Werkvertragsunternehmen zu verzichten.

Genutzt wird der neue Tarifvertrag indes kaum: Von bundesweit 293 infrage kommenden Unternehmen, greifen nach Auskunft von Heino Georg Kaßler nur zehn auf den neuen Tarifvertrag zurück: „Selbst ‚real‘, das so vehement neue Entgelte eingefordert hatte, hat Abstand davon genommen.“

Doch wie in der Fleischindustrie die Westfleisch SCE, so gibt es auch im Einzelhandel Unternehmen, die zeigen, dass es auch anders geht. Hier ist es zum Beispiel die Marktkauf Holding GmbH, eines der größten deutschen Handelsunternehmen



Heino Georg Kaßler,
ver.di Handel NRW

und Teil der Edeka-Gruppe mit Sitz in Bielefeld-Sennestadt. Hier ist die Warenverräumung über Werkverträge mittlerweile Tabu. Heino Georg Kaßler: „Der Arbeitgeber sagt: Ja, es ist etwas teurer, diese Tätigkeiten mit eigenem Personal vorzunehmen, aber die Qualität der geleisteten Arbeit steigt. Die fest Beschäftigten achten intensiver darauf, Bruch zu vermeiden. Weil sie genauer arbeiten, sind die Inventurabschriften geringer. Hinzu kommt, dass auch die Fehlquoten infolge von Krankheit gesunken sind. Die Vorteile einer Rückführung der Arbeit in Eigenregie gegenüber Werkverträgen rechnen sich offensichtlich für das Unternehmen.“

Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen

Die Verhältnisse in der Fleischindustrie und in der Einzelhandelsbranche bestätigen das Urteil der Böckler-Studie, wonach Werkverträge „eine Herausforderung für Mitbestimmungsträger, Verbände und den Gesetzgeber sind und bleiben“: Es besteht „massiver Regulierungsbedarf“.

Der Gesetzgeber, so scheint es, hat das ebenfalls erkannt. So wurde im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbart, den Missbrauch beim Fremdpersonaleinsatz in Unternehmen einzudämmen und die Themen „Leiharbeit“ und „Werkverträge“ gesetzlich neu zu regeln.

Tatsächlich legte das Bundesarbeitsministerium (BMAS) im November 2015 einen Gesetzentwurf zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen vor. Wichtigste Neuerung bei der Leiharbeit ist die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von grundsätzlich 18 Mo-

naten. Damit muss ein Leiharbeiter nach 18 Monaten automatisch in seinem Einsatzbetrieb eingestellt werden. Die bestehende Rechtsunsicherheit über die genaue Definition von „temporärer Überlassung“ wird damit nach Auffassung des BMAS beigelegt. Der Gesetzentwurf lässt aber eine längere Überlassung auf Basis eines Branchentarifvertrages zu.

Zweiter Baustein des Entwurfs ist die Einführung des „Equal Pay“-Grundsatzes nach neun Monaten. Die in bestehenden Branchentarifverträgen vereinbarten Branchenzuschläge, die bereits nach sechs Wochen Lohn- und Gehaltssteigerungen vorsehen, bleiben erhalten. Des Weiteren wird der Einsatz von Leiharbeitern und -nehmerinnen als Streikbrecher verboten.

Den Missbrauch von „Werkverträgen“ will der Gesetzentwurf künftig verhindern. Im Mittelpunkt steht dabei die Abschaffung der sog. „Vorratsverleiherlaubnis“. Arbeitgeber, die vermeintliche Werkverträge zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzstandards einsetzen, wird die Möglichkeit entzogen, ihr Verhalten nachträglich als Leiharbeit „umzudeklariieren“ und damit zu legalisieren. Wer in Zukunft so handelt, trägt die Konsequenz, dass zwischen dem Beschäftigten und dem Einsatzbetrieb ein Arbeitsverhältnis begründet wird. Diese Regelung soll eine abschreckende Wirkung auf diejenigen entfalten, die es erst einmal mit Werkverträgen „versuchen“, um dann zur Not auf Leiharbeit „auszuweichen“.

Gleichzeitig soll eine gesetzliche Festschreibung der Abgrenzungskriterien zwischen Leiharbeit und Werkverträgen für mehr Rechtssicherheit in diesem Bereich sorgen. Die Informationsrechte des Betriebs-

rats über den Einsatz von Werkvertragsnehmern im Betrieb sollen erweitert und gestärkt werden.

Vernichtende Kritik

Kaum ein anderer Gesetzentwurf wurde so kontrovers und heftig kritisiert wie der zur Bekämpfung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen. Die beiden großen Zeitarbeitsverbände BAP und iGZ kritisieren, dass der Gesetzentwurf weit über die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages hinausgeht und massiv in das funktionierende Tarifsysteem der Zeitarbeitsbranche eingreift. Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., bemängelt vor allem die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten: „Sie passt nicht für alle Flexibilitätssfälle.“ Er plädiert dafür, Regelungen dazu den Tarifpartnern zu überlassen.

Bei der Leiharbeit kritisieren die Gewerkschaften, dass der Gesetzentwurf keine Grenze gegen die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeiter setzt. So befürchtet die IG Metall in ihrer Stellungnahme den Beginn eines „Wanderzirkus“, bei dem nach 18 Monaten ein Leiharbeiter durch einen anderen ersetzt wird. Differenziert äußert sich Armin Wiese von der NGG Region OWL zum Entwurf. Die Regelungen zur „Streikbrucharbeit“ und zum „Arbeitnehmerbegriff“ seien zu begrüßen und könnten für Klarheit sorgen. Massiv bemängelt er hingegen das Fehlen jeglicher „Mitbestimmungsrechte für die Beschäftigung von Werkvertragsnehmern“, zumal Werkverträge das Hauptproblem seiner Branche seien: „Wir brauchen nicht nur erweiterte Informationsrechte“, lautet deshalb seine Forderung, „sondern auch ein Widerspruchsrecht, eine umfassende Mit-



Jürgen Szalies, Betriebsrat der Hüttenwerke
Krupp Mannesmann in Duisburg

bestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Werkvertragsnehmern im Betrieb.“

Kompetente Unterstützung finden die Gewerkschaften für ihre Kritik bei Prof. Dr. Peter Schüren von der Universität Münster. Er hatte gemeinsam mit seiner Kollegin Prof. Dr. Christiane Brors im Auftrag des MAIS NRW bereits 2014 Vorschläge zur Eindämmung des Missbrauchs beim Fremdpersonaleinsatz erarbeitet.

Beim G.I.B.-Lohnhallengespräch im Januar 2016 zu den „Aktuellen Entwicklungen in der Leiharbeit und bei Werkverträgen“ fiel sein Urteil geradezu vernichtend aus: Die im Entwurf den Betriebsräten zugesprochenen Beteiligungsrechte – „besonders trostlos!“ Die Regelungen zur Überlassungshöchstdauer“ – nichts anderes als „Dauerüberlassung durch die Hintertür bei gleichzeitiger Kostensenkung für die Unternehmen!“ Die Passagen des Entwurfs zum „Widerspruchsrecht“ – „vollkommen sinnlos für Arbeitnehmer!“ Die Indikatoren für Scheinselbstständigkeit und illegaler Überlassung“ – nur „Scheinlösungen, die nichts taugen!“ Vor allem aber kritisierte der Wissenschaftler „die fehlende Absicherung der Kontrollrechte für Betriebsräte“ beim Einsatz vom Fremdpersonal.

Zuvor schon hatte der Münsteraner Experte in der „Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht“ seine Kritik am Entwurf systematisch zusammengefasst. Erstens, lautet sein Vorwurf, habe der Diskussionsentwurf zur AÜG-Reform „die EU-Richtlinie nicht ernsthaft umgesetzt. Kostensenkende Randbelegschaften aus regelmäßig ausgetauschten Leiharbeitnehmern bleiben auf Dauer möglich. Wenn das gewollt ist“, so der Wissenschaftler, „sollte man es deutlich aussprechen.“

Zweitens sei der Versuch, mit einem Indizienkatalog die Abgrenzung von zulässigem Inhouse-Outsourcing und illegaler Überlassung zu erleichtern, missraten. Prof. Schüren: „Würde das Gesetz, wären falsche Ergebnisse in den Ermittlungsverfahren, die illegale Überlassung unterstellen, die vorhersehbare Folge. Das belastet Unternehmen, die Fremdpersonal rechtstreu einsetzen, ohne vernünftigen Grund.“

Ebenso deutlich der dritte Vorwurf des Experten: „Die Einführung eines präventiven Widerspruchsrechts der illegal überlassenen Arbeitnehmer gegen das fingierte Arbeitsverhältnis zum Entleiher schützt, richtig angewandt, diejenigen, die Scheinwerk- und Scheindienstverträge nutzen, vor Strafverfolgung. Damit würden dem AÜG die Zähne gezogen. Das kann man machen. Ein politisches Mandat dafür gibt es aber nicht.“

Ablehnung des Gesetzentwurfs in seiner jetzigen Form kam auch vom Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen. Beim G.I.B.-Lohnhallengespräch kritisierte Christine Reichel, Leiterin des Referats „Rechtliche Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Teilhabe am Arbeitsleben“ im MAIS NRW, vor allem die Regelungen des Gesetzentwurfs zur „Höchstüberlassungsdauer“ bei der Leiharbeit und verwies einmal mehr auf NRW als dem Land der fairen Arbeit, das nicht nur „gute Arbeit“ durchsetzen, sondern auch „kriminelle Machenschaften“ bekämpfen und „verantwortungsbewusste Arbeitgeber vor falscher Konkurrenz aus den eigenen Reihen“ schützen will. Ihr Resümee: „Der Entwurf muss nachgebessert werden!“

Tatsächlich liegt seit Februar 2016 ein neuer Referentenentwurf vor. Vor allem die

geplanten Regelungen gegen einen missbräuchlichen Einsatz von Fremdpersonal im Rahmen von Werkverträgen wurden deutlich entschärft. Anstelle eines Kriterienkatalogs möglicher Missbrauchstatbestände enthält der neue Entwurf lediglich eine allgemein formulierte Definition des Arbeitnehmerbegriffs. Damit geht er in erster Linie auf die von Arbeitgeberseite vorgebrachten Bedenken ein.

Handlungsoptionen für Betriebsräte

Stellt sich die Frage, welche Handlungsoptionen Betriebsräten unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, um den Missbrauch von Werkverträgen zu bekämpfen. Die Antwort der Böckler-Studie: Die unterschiedlichen „Nutzungspraktiken“ der Werkverträge verlangen von Betriebsräten und Gewerkschaften „differenzierte Strategien“. So sollten „bei korrekter und wirtschaftlich begründbarer Nutzung unter Berücksichtigung der Chancen und Risiken von Werkverträgen die Beschäftigten in den Werkunternehmen mit Unterstützung des Betriebsrats des Werkbestellers betriebliche Interessenvertretungen gründen und in Zusammenarbeit mit den zuständigen Branchengewerkschaften versuchen, eine Tarifbindung herzustellen.“

„Scheinwerkverträge“, so die Wissenschaftler weiter, „sollten bekämpft und die derart beschäftigten Arbeitnehmer organisiert werden – nicht zuletzt, um die disziplinierende Wirkung einer Veröffentlichung nicht gesetzeskonformer Praktiken auf Unternehmungen zu nutzen.“

„In anderen Fällen“, heißt es in der Studie, „kann die Unsicherheit über die tatsäch-

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209
a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKTE

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Universität Duisburg-Essen

Johannes Kirsch, Tel.: 0203 379-1349
johannes.kirsch@uni-due.de

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten
Region Detmold-Paderborn

Armin Wiese, Tel.: 0521 986290
region.owl@ngg.net

AUTOR

Paul Pantel, Tel.: 02324 239466
paul.pantel@garcor.de

Ver.di Landesbezirk NRW, FB Handel

Heino Georg Kassler, Tel.: 0211 61824-383
heino-georg.kassler@verdi.de

Betriebsrat, Bildungsbeauftragter/
Werkverträge/Arbeitszeit

Hüttenwerke Krupp Mannesmann Duisburg
Jürgen Szalies, Tel.: 0203 999-2611

juergen.szalies@hkm.de

lichen Nutzungspraktiken von Werkverträgen im Sinne der Beschäftigteninteressen mikropolitisch genutzt werden.“ Dies setze allerdings voraus, „dass die Interessenvertretungen ein Denken in unternehmungsübergreifenden Beziehungszusammenhängen praktizieren und der Gesetzgeber dies durch eine Konkretisierung der Informations- und Erweiterung der Mitbestimmungsrechte unterstützt.“ Der Fall eines SB-Warenhauses aus dem Untersuchungssample jedenfalls zeigt, „dass eine Koalition aus (Gesamt-)Betriebsrat, Beschäftigten und aufgeklärten Managementfraktionen“ eine Rücknahme der Onsite-Werkverträge durchsetzen konnte, weil es ihr gelungen war auszuloten, „ob sich nach einem Insourcing die Aufgaben wirtschaftlicher erledigen lassen.“

Wie genau „differenzierte betriebliche Strategien“ konkret aussehen können, hatten Wilfried Müller, Betriebsrat bei Thyssen Krupp Steel Europe, und Jürgen Szalies, Betriebsrat der Hüttenwerke Krupp Mannesmann in Duisburg, beim G.I.B.-Lohnhallengespräch illustriert.

In einer der drei Arbeitsgruppen standen hier die Informationsrechte für Betriebsräte und deren betriebliche Handlungsoptionen bei Werkverträgen im Mittelpunkt der Diskussion. Die beiden Betriebsräte berichteten von den Schwierigkeiten der betrieblichen Interessenvertretung, die sich aus ihren unzureichenden Mitbestimmungsrechten beim Einsatz von Fremdpersonal ergeben.

Ganz machtlos sind Betriebsräte jedoch keineswegs, wie sie am Beispiel ausgeklügelter Aktivitäten in ihren Unternehmen illustrierten, mit denen sie den Handlungsspielraum der Personalvertretung trotz

restriktiver Rahmenbedingungen erheblich auszuweiten wussten. So werden fehlende Mitbestimmungsrechte im Bereich der Werkverträge durch die Nutzung von Mitbestimmungsrechten in anderen Bereichen zumindest teilkompensiert. Jürgen Szalies nannte ein Beispiel: „Weil wir flüssigen Stahl gießen und hochgefährliche Anlagen auf dem Werksgelände haben, spricht uns die Landesregierung NRW den Status eines ‚Störfallunternehmens‘ zu. Das heißt, wir müssen im Notfall innerhalb von zwei Minuten wissen, wie viele Personen sich wo auf dem Werksgelände befinden. Das nutzen wir Betriebsräte aus, um zu erfahren, welche Mitarbeiter von Fremdfirmen anwesend sind.“

Einen genauen Überblick über den Einsatz von Fremdpersonal versucht sich der Betriebsrat zudem durch den Einblick in die Verträge zu verschaffen. Jürgen Szalies: „Klar, bei kaufmännischen Entscheidungen haben wir als Betriebsräte keinerlei Mitbestimmungsrechte. Aber weil wir für die Stammebelegschaft verantwortlich sind, müssen wir wissen, wer dazu gehört – und wer nicht.“ Auch das Thema „Arbeitssicherheit“ eröffne Betriebsräten massive Einflussmöglichkeiten.

Dennoch wünscht sich Jürgen Szalies eine Novellierung des § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes sowie des § 611 a des Bürgerlichen Gesetzbuches. Der Gewerkschafter: „Wenn mir bei der Kontrolle auffällt, dass sich in unserem Unternehmen ein Fremdfirmendienstleister zu seinen Mitarbeitern

nicht korrekt verhält und ich ihn darauf anspreche, kann er nach heutigem Recht eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, die er sich vorsorglich verschafft hat, aus der Tasche ziehen, um die gravierenden Folgen einer illegalen Arbeitnehmerüberlassung abzuwenden. Das unterminiert unsere Einflussmöglichkeiten und zeigt, dass die genannten Paragraphen der beiden Gesetze nicht mehr zeitgemäß sind.“

Statt aber nur auf eine Gesetzesänderung zu warten, sei es wichtig, Vertrauen aufzubauen zu den Beschäftigten mit Werkvertrag und dabei „gewerkschaftlichen Strukturen“ bis hin zu den Vertrauensleuten zu nutzen. Beiden Betriebsräten ist indes bewusst, dass ihre Handlungsoptionen auch deswegen vergleichsweise groß sind, weil der gewerkschaftliche Organisationsgrad in ihren Unternehmen bei über 90 Prozent liegt. Sie fordern dazu auf, die Bildung von Betriebsräten in Verleihunternehmen zu initiieren und regen den Aufbau von „Betriebsrat-Netzwerken“ an.

Ein besonderer Coup ist dem Betriebsrat der Hüttenwerke Krupp Mannesmann in Duisburg aber auch schon unter den gegenwärtigen Bedingungen gelungen: Auf sein Betreiben wurde die Fremdvergabe der Reinigung von feuerfester Arbeitskleidung zurückgenommen. Das eingesparte Geld investierte die Firma in den Kauf großer Edelstahl-Waschmaschinen. Hier übernehmen jetzt leistungsgeminderte ältere Mitarbeiter aus der Stammebelegschaft den zuvor fremdvergebenen Job.