DEZEMBER 12/2012

Mitbestimmung

DAS MAGAZIN DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG · WWW.MAGAZIN-MITBESTIMMUNG.DE

ENERGIEWENDE · IG BCE und Industrie sagen, was alles schiefläuft

GUTE ARBEIT · Arbeitsbelastung ist der Verschleiß-Faktor Nummer eins

ELEKTROMOBILITÄT · Strukturwandel darf nicht zum Beschäftigungsrisiko werden

Jeder für sich

Wie Werkverträge und Leiharbeit die Mitbestimmung aushöhlen

Werkzeuge für Betriebsräte

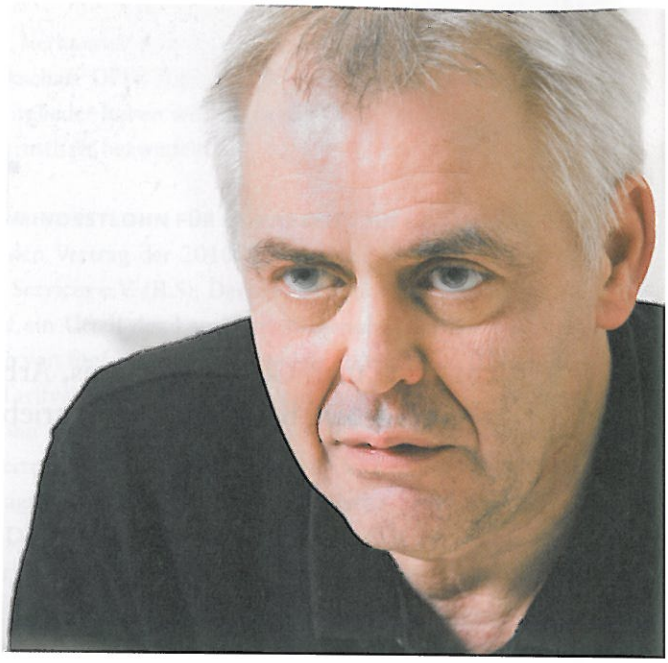
HILFESTELLUNG Gegen die Praxis, Arbeiten auf dem eigenen Werksgelände an externe Dienstleister zu vergeben, hat die Kölner Betriebsräteberatung bsb spezielle Tools für Betriebsräte entwickelt.

Von **STEFAN SCHEYTT**, Journalist in Rottenburg

Foto: Karsten Schöne

BETRIEBSRÄTE-BERATER KAI BEUTLER: „Weil Leiharbeit teurer geworden ist, wird sie jetzt in vielen Unternehmen durch Werkverträge ersetzt."

Günther Jauch hätte auch Kai Beutler und Thomas Pietzka einladen sollen. „Wir sammeln im Augenblick Daten und Fakten, die gerichtsfest sind", sagte in Jauchs ARD-Talkshow Anfang November Ursula von der Leyen zum Thema Werkverträge, und kämpferisch fügte die Bundesarbeitsministerin hinzu: „Wenn da eine Lücke im Gesetz ist, dann können Sie sich darauf verlassen, dass die geschlossen wird." Wären Kai Beutler, Betriebsratsberater aus Köln, und Thomas Pietzka, GBR-Vorsitzender beim Kölner Zuckerhersteller Pfeifer & Langen, dabeigesessen, sie hätten der Ministerin detailreich darlegen können, wie zögerlich die Politik sich eines Themas annimmt, das für viele Arbeitnehmer seit Jahren bitterer Alltag ist: Immer mehr Unternehmen nutzen Werkverträge, um Löhne zu drücken, Sozial- und Arbeitsstandards zu senken und die Mitbestimmung auszuhebeln. Beutler und Pietzka hätten der Ministerin auch berichten können, wie schwierig es für Betriebsräte ist, die Praxis der Werkverträge zu kontrollieren, und wie sie deshalb spezielle Werkzeuge entwickelt haben, die dabei helfen.



BEDROHTE BRANCHEN_ Mit seinem Co-Geschäftsführer Christoph Lenssen und fünf weiteren Kollegen betreibt Kai Beutler in Köln die Betriebsrätestrategieberatung bsb und untersucht für die Hans-Böckler-Stiftung und das Zweigbüro des IG-Metall-Vorstands in Düsseldorf seit fast zwei Jahren die Situation sogenannter Onsite-Werkvertragsarbeitnehmer (oWAN), die für Subunternehmen auf dem Werksgelände ihres Auftraggebers arbeiten. Beutlers Befunde sind besorgniserregend. „Weil Leiharbeit teurer geworden ist, wird sie jetzt in vielen Unternehmen durch Werkverträge ersetzt", sagt der Arbeitsforscher. „Diese Praxis gibt dem Arbeitsmarkt einen neuen, rasanten Prekarisierungsschub."

Zu den bereits „verlorenen" Branchen zählt Beutler auch die Fleischindustrie: In 29 Betrieben mit knapp 10 000 Beschäftigten zählte er 40 Prozent Werkvertragsarbeitnehmer. Als eine Branche, der eine ähnliche Zukunft droht, beschreibt Beutler die Getränkeindustrie, wo er in manchen Betrieben eine Werkvertragsquote von bis zu 25 Prozent dokumentierte; teilweise wurde die Leiharbeit, etwa in der Flaschensortierung oder der Kommissionierung, in genau demselben Maße zurückgefahren wie die Werkvertragsarbeit ausgebaut wurde – bei einer Entgeltminderung um bis zu 45 Prozent, längeren Arbeitszeiten und ohne Schutz eines Betriebsrats. Unter Druck geraten Branchen auch durch Unternehmensberater wie jene in Köln, bei der Kai Beutler recherchierte: Mit einem Vergleich der Personalkosten für Logistik-Arbeiten in der Getränkebranche rechnen die Berater den Geschäftsführern und Eigentümern vor, wie viele Millionen Euro sie dadurch „verschwenden", dass sie zu viel Stammpersonal beschäftigen. „Die Zahlung des Branchentarifs wird damit zum Missmanagement erklärt", kritisiert Kai Beutler. Nach dieser Logik ist es rentabel, die Arbeit in Einzelteile zu zergliedern und immer mehr Kernbereiche des Unternehmens an fremde Firmen auszulagern.

Die Frage, wie unabhängig oder abhängig externe Dienstleister auf dem Gelände ihres Auftraggebers agieren, markiert dabei die Grenze zwischen regulären und Schein-Werkverträgen. Als bei Günther Jauch ein Undercover-Journalist von seiner verdeckten Recherche als Regalbestücker bei REWE berichtete und erzählte, dass er dabei Anweisungen des Marktleiters erhielt, reagierte Ministerin von der Leyen fast empört: Als Werkvertragsarbeitnehmer „hat der Marktleiter Ihnen überhaupt nichts zu sagen, sonst bricht er das Gesetz". So weit die Theorie.

Die alltägliche Praxis in der Zuckerindustrie, sagt GBR-Vorsitzender Thomas Pietzka, sei eine andere: „Ich behaupte, dass 80 Prozent der Werkverträge in unserer Branche keine Werkverträge sind, sondern auf Dauer angelegte, versteckte Leiharbeit." Pietzka berichtet von Werkverträglern, die seit Jahren täglich in die Standorte kommen, dort selbstverständlich Bohrmaschinen, Gabelstapler oder Leitern des Werks benutzen, Anweisungen des Meisters ausführen und sich auch schon mal stundenweise um Azubis kümmern, wenn das Stammpersonal verhindert ist – „natürlich inoffiziell", sagt der Betriebsrat.

Zeitverträge für Aushilfen während der Rübenkampagne habe es schon immer gegeben, früher allerdings zu NGG-Tariflöhnen. Vor etwa sechs Jahren aber habe Pfeifer & Langen neu und sehr eng definiert, was die Kernkompetenz seiner Zuckerfabriken ausmacht – und alles darüber Hinausgehende auch an Fremdfirmen vergeben. „Heute gibt es fast keinen Bereich mehr, in dem es kein Fremdpersonal gibt", sagt Betriebsrat Pietzka. Ständig sehe er neue Gesichter.

Besorgt ist der Elektrotechniker nicht nur wegen der manchmal mangelhaften Qualität der geleisteten Arbeit, wenn Werkverträgler bei Elektroinstallationen und Schweißnähten nicht sorgfältig genug arbeiten oder elektrische Anlagen mit dem Dampfstrahler reinigen; und längst nicht alle trügen die vorgeschriebene Schutzkleidung oder Atemschutzmasken, wenn sie mit gefährlichen Reinigungsmitteln

THOMAS PIETZKA, GBR-VORSITZENDER DER ZUCKERFABRIK PFEIFER & LANGEN; CHECKLISTEN: Die Identifikation mit der Firma erodiert

hantieren. Schon aus Eigeninteresse, findet Pietzka, müssten sich die Unternehmen fragen, wo sie in einigen Jahren qualifizierte Facharbeiter finden, wenn sie jetzt immer nur die billigsten Dienstleister beauftragten.

Ihn beunruhige zu erleben, wie die Motivation und Identifikation der Kollegen mit dem Unternehmen erodiere. „Viele haben nicht mehr das Gefühl, dass das ihr Arbeitsplatz und ihr Unternehmen ist." Nicht zu reden von der Bezahlung für die Externen: „Die Zuckerindustrie verdient gutes Geld", erklärt Pietzka. „Sie hat es nicht nötig, billigere Subunternehmen zu engagieren, die ihren Mitarbeitern fünf, sechs, sieben Euro in der Stunde bezahlen."

HILFE AUS DEM WERKZEUGKOFFER_ Damit seinen Kollegen nicht die Zukunft der Fleischbranche droht, hat GBR-Chef Thomas Pietzka die Betriebsräteberater von bsb engagiert. Im Zuge ihrer Recherchen zum Thema Werkverträge haben die Berater zehn Tools entwickelt. Es sind Checklisten, Fragebögen, strukturierte Interviews, Kalkulations- und Bewertungshilfen, Musterschreiben an die Geschäftsführung, Planungsanleitungen und Vergleichslisten, mit denen Betriebsräte gegen die ausufernde Fremdvergabe vorgehen können.

Tool 1 beispielsweise sensibilisiert Betriebsräte durch eine umfangreiche Dokumentation für Fragen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsbedingungen sowohl für die Stammbelegschaft als auch für die Werkvertragsarbeitnehmer und zeigt ihnen auf, welche Mitwirkungsrechte sie geltend machen können. Tool 4 ist ein „Werkvertrags-Navigator", mit dessen Hilfe Betriebsräte anhand mehrerer Kriterien, etwa Entgelt, Qualifizierung, Arbeitszeit, die Situation in ihrem Betrieb visualisieren und daraus Handlungsbedarfe ableiten können. Tool 5 liefert die Bausteine für eine Betriebsvereinbarung zu Werkverträgen auf dem Betriebsgelände, und Tool 8 listet mehr als 60 Fragen an die Geschäftsleitung auf, mit denen die Arbeitnehmervertreter sich Klarheit über den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern verschaffen können. Mit Tool 9 simulieren die Betriebsräte gewerkeweise die Personalplanung und ziehen daraus Schlüsse, welche Gewerke unter Qualitäts- und Kostengesichtspunkten besser nur durch die Stammbelegschaft geleistet werden sollen. Tool 10 wiederum ist eine „Checkliste zur Auswahl von Werkvertragsunternehmen", die der Betriebsrat mit der Personalabteilung abarbeitet oder – wenn der Arbeitgeber dies nicht unterstützt – vom Betriebsrat auf dem Wege der Selbstauskunft von den Werkvertragsunternehmen eingeholt wird.

Aus diesem Werkzeugkoffer haben Betriebsrat Thomas Pietzka und seine Kollegen ein detailliertes, 24 Seiten starkes Positionspapier entwickelt, über das sie mit der Geschäftsführung verhandeln. Doch schon vorab haben die Betriebsräte einiges erreicht: So ergab der Kostenvergleich dreier Gewerke (Tool 2) an einem Standort, dass in zwei Fällen Meisterkosten fälschlicherweise nicht den zu betreuenden Fremdfirmen zugeordnet wurden und die Eigenleistung durch Stammpersonal deshalb keineswegs teurer wäre; selbst die Reinigung der Hauptverwaltung durch eigene Mitarbeiter erwies sich nach diesen Berechnungen als konkurrenzfähig mit externen Dienstleistern.

Bei der Analyse einer Werkvertragsfirma (Tool 10) zeigte sich, dass der Tarifvertrag der Pförtner nicht richtig angewandt wurde und sie einen zu geringen Stundenlohn erhielten – das Geld wurde nachgezahlt, die Bezahlung angepasst. Die systematische Suche nach Belegen für Scheinwerkverträge (Tool 3) führte dazu, dass eine Werkvertragsbeschäftigte in der Kantine jetzt als Leiharbeiterin zu besseren Bedingungen eingesetzt wird. „Durch die Arbeit mit den Tools sind wir Betriebsräte, aber auch die Mitarbeiter viel stärker für das Thema Werkverträge sensibilisiert", bilanziert Thomas Pietzka. „Wir wissen jetzt viel genauer, wo wir hinwollen und wie wir unsere Ziele verfolgen müssen." Bei einer Betriebsversammlung erhielt der Betriebsrat für seine Initiative eine Zustimmung von 80 Prozent. „Immer mehr Kollegen erkennen, dass wir, indem wir gegen das Unwesen der Werkverträge kämpfen, auch unsere eigenen Jobs und Standards schützen." ■