Seiten 275 – 334 / www.aib-web.de / 34. Jahrgang / ISSN 01741225 / D 3591

AiB Arbeitsrecht im Betrieb

5/2013

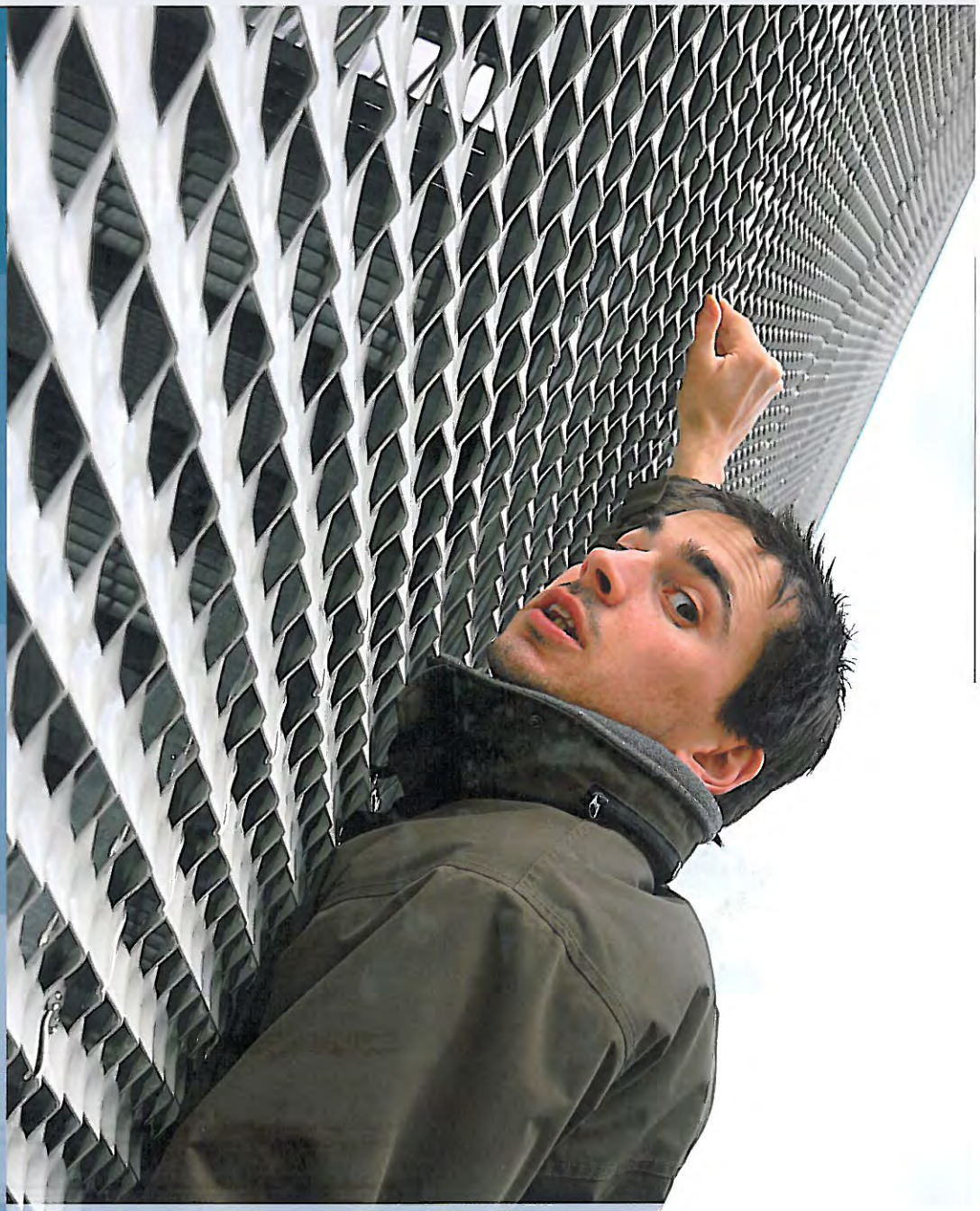
Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder

Seite 285
Reißleine ziehen: Werkverträge nehmen zu, weil die Arbeitnehmerüberlassung nach Rechts- und Tarifänderungen teurer wird. Betriebsräte können auch hier gegen Ausbeutung vorgehen.

Im Magazin AiB*plus* lesen Sie: Restrukturierungen bedeuten oft Jobverlust für Beschäftigte/ Wie Arbeitgeber Betriebsräte zum Aufgeben zwingen

Seite 301
Hand reichen: Arbeitgeber wollen sich oft nicht binden, aber die Dauerbefristung nimmt vielen Beschäftigten die Sicherheit für die Lebensplanung. Einigen Auswüchsen kann der Betriebsrat Einhalt gebieten.

Seite 305
Absturz verhindern: Es gibt sogar Strafvorschriften, die eine Beschäftigung Scheinselbstständiger verbieten. Betriebsräte sollten auch bei den so genannten freien Mitarbeitern genau hinschauen, um Missbrauch frühzeitig zu begegnen.



Schwerpunktheft: Prekäre Beschäftigung

Rettungsschirm für Arbeitsplätze!

BUND VERLAG

und Vorschlagsrechten zur Verfügung. Darüber hinaus bieten aber auch einzelne Mitbestimmungsrechte die Möglichkeit, Einfluss auf den Einsatz betriebsfremder Arbeitnehmer zu nehmen.

Muster		☐
Arbeitshilfen	- Abgrenzung Werkvertrag - AÜG	☑
Gesetze		☐

Onsite-Werkvertragsarbeit

Handlungsfeld für den Betriebsrat im Einsatzbetrieb

Der Umfang der Leiharbeit hat sich seit 2004 etwa verdoppelt. Durch die Aberkennung des Gewerkschaftsstatus für die »christliche« CGZP durch das Bundesarbeitsgericht im Dezember 2010, die Überarbeitung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes 2011, Aufstockungs-Tarifverträge in diversen Branchen und die Lohnuntergrenze für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer (LAN) 2012 wird sie jedoch teurer. Dazu kommt eine hohe Arbeitslosigkeit in den Staaten Mittel- und Ost-Europas (MOE), die zur Migration in den deutschen Arbeitsmarkt veranlasst – auch zu prekären Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund findet in vielen Betrieben ein Ersatz der Leiharbeit und Stammarbeit durch Werkverträge statt.

Entwicklung der onsite-Werkvertragsarbeit – eine Typisierung

Unstrittig ist, dass es betriebswirtschaftlich sinnvollen und durchaus auch sozialverträglichen Einsatz von Werkverträgen auf dem Gelände tarifgebundener Betriebe mit Betriebsrat gibt. Doch man muss differenzieren: das rasante Wachstum von so genannter onsite-Werkvertragsarbeit hat die Absenkung des Tarifniveaus zum Ziel und bedroht die Sozialstandards ganzer Branchen. Es ist also gar nicht selbsterklärend und eindeutig, für welche Arbeitnehmergruppe sich ein neuer dringender Handlungsbedarf ergibt. Betrachtet wird nur der umrandete Bereich (vgl. Abb. 1).

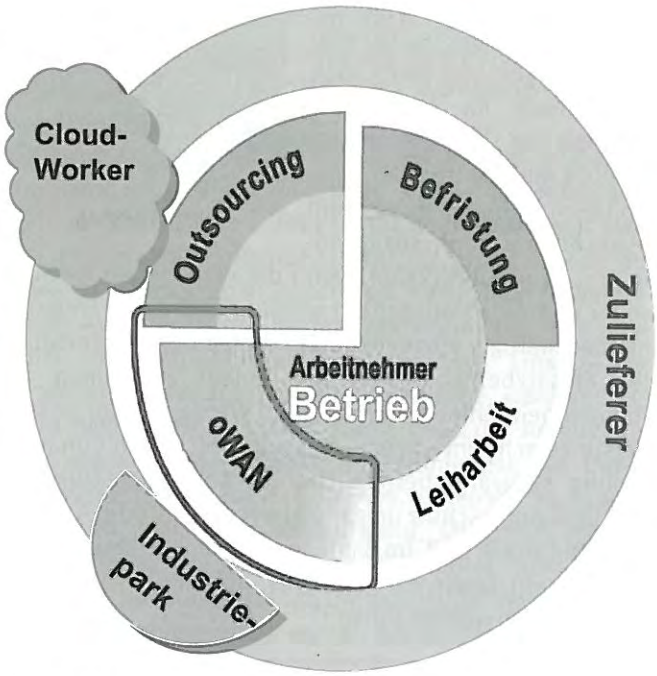


Abbildung 1: »Abgrenzung«

Leichter zu erklären sind die Beschäftigungsformen, die außerhalb der oWAN liegen:

– Outsourcing[1] nach Asien oder auch zu eigenständigen Lieferanten in der Region mit Lieferverträgen.

1 Outsourcing ist die Abgabe von Unternehmensaufgaben und -strukturen an Drittunternehmen. Dabei werden diese Aufgaben nicht auf dem Gelände des Auftraggebers, sprich: onsite, sondern außerhalb erledigt.

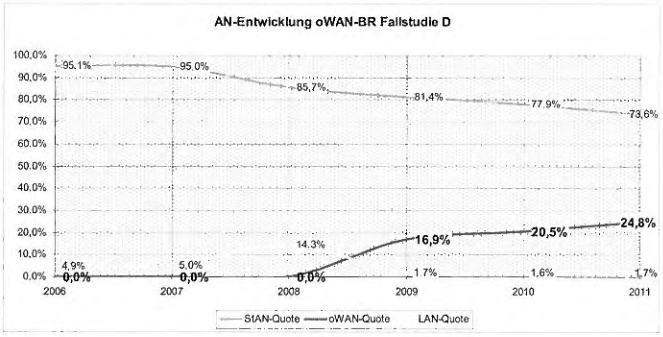
- Gewerbe- oder Industrieparks[2].
- Clickworking oder Cloudworking: Hier werden Gewerke über Internetportale weltweit ausgeschrieben und zu teilweise extrem niedrigen Stundenentgelten ersteigert bzw. vergeben.
- Leiharbeit nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Hier besteht allerdings die Schwierigkeit der Abgrenzung. Entscheidend ist die tatsächliche Eingliederung der beauftragten Arbeitnehmer.

Rechtlich handelt es sich bei onsite-Werkvertragsarbeit um Werkverträge im Sinne des § 631 Bürgerlichen Gesetzbuches. Heute werden zunehmend Werkverträge auf Dauer und nicht nur gelegentlich abgeschlossen. Es werden Werke, Produkte oder Leistungen mit Werkvertrag zugekauft, die bisher zum Kernbereich der eigenen Produktion gehörten. Die Produkte oder Leistungen werden von dem beauftragten Fremdunternehmen auf dem Betriebsgelände und an Arbeitsplätzen und Maschinen des beauftragenden Unternehmens erstellt.

Die räumliche Klärung ist da schon schwieriger: Der Begriff »onsite« verwirrt zunächst, ist aber schärfer als »auf dem Betriebsgelände«. Denn die Arbeit wird ja auch von Stammarbeitnehmern (StAN) oft genug nicht auf eigenem Gelände erledigt, sondern auf Baustellen, beim Kunden des Einsatzbetriebes oder von zuhause aus. »Onsite« meint den Ort der üblichen Leistungserstellung für den Einsatzbetrieb – mithin den Ort, an dem er eine Gefährdungsbeurteilung machen muss. Noch schärfer muss man bei der Art des Gewerkes hingucken: Nicht gemeint sind in der Regel spezialisierte einmalige Arbeiten wie Dachdeckerei. Der Fokus liegt auf Gewerken, die von dem beauftragten Fremdunternehmen am gleichen Ort und an den gleichen Anlagen und Maschinen erstellt werden, an denen sie vorher von Stammbeschäftigten des beauftragenden Unternehmens erstellt wurden.

Stammbelegschaften werden in vielen Branchen dezimiert. Neben Befristungen, Praktika, Minijobs und Leiharbeit zählt auch die Ausgliederung von Gewerken auf dem Gelände an Werkvertragsunternehmen zu den konkreten Möglichkeiten, tariflich abgesicherte und durch Betriebsräte geschützte Arbeitsplätze in atypische oder gar prekäre Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

Die Folge ist, dass von den täglich das Werktor passierenden Beschäftigten immer weniger einen Arbeitsvertrag mit dem Einsatzbetrieb haben. Die Quantifizierung dieser Entwicklung ist aber schwierig.



Werkvertragsarbeit ist nach Definition des Statistischen Bundesamtes und der Agentur für Arbeit nicht als atypische Beschäftigung erfasst. Insofern liegt kein offizielles statistisches Material vor. Angesichts dessen gibt es mehrere Anfragen an die Bundesregierung, über die Entwicklung von Werkvertragsarbeit zu informieren, und das Thema auf die politische Agenda zu setzen. Gewerkschaften und Betriebsräte haben zudem für einige Branchen Daten gesammelt.

Auch um dieser Wissens- und Aufmerksamkeitslücke Abhilfe zu schaffen, wurden im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes die Entwicklung von onsite-Werkvertragsarbeit und die entsprechenden Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte eingehender untersucht. Die zentralen Ergebnisse werden hier vorgestellt.

Unterschiedliche Gründe für Werkvertragsarbeit

Die Entscheidung der Unternehmensleitung, Gewerke auf dem Betriebsgelände einer anderen Firma zu übertragen, kann unterschiedliche Gründe haben. Es sind hier drei Richtungen identifiziert, welche auch verbunden sein können:

- Personalstrategische Gründe: Man möchte ein Gewerk nicht selbst leisten, da es etwa besondere Kompetenzen oder teure Betriebsmittel mit entsprechender Kapitalbindung erfordert.
- Flexibilisierung: Ein ungleichmäßiger Bedarf durch schwankende Auslastung des Gewerkes über 20 % kann häufig nicht so ohne Weiteres intern ausgeglichen werden.
- Kosten sparen: Die Tätigkeit wird am Arbeitsmarkt pro Arbeitsstunde deutlich schlechter vergütet als nach dem eigenen Entgeltsystem.

In den von uns untersuchten Branchen liegt der Grund für die Vergabe von Werkverträgen vor allem in der Kostenersparnis. Durch Werkverträge unterlaufen die Unternehmen den Branchentarif bzw. analoge Entgeltstandards. Oftmals sind die vergebenen Gewerke nicht von der Tätigkeit der Stammbeschäftigten zu unterscheiden. Es han-

2 Ein Industriepark ist ein abgegrenztes Industriegelände, auf dem mehrere unabhängige Unternehmen einer oder mehrerer Branchen tätig sind. Die Standortunternehmen sind untereinander durch gemeinsame Wertschöpfungsketten verbunden und teilen sich die standortbezogenen Infrastruktur- und Dienstleistungen, die oft durch eine öffentliche oder private Betreibergesellschaft erbracht werden. In der chemischen Industrie wird oft auch die Bezeichnung Chemiepark verwandt.

delt sich dann um Scheinwerkverträge, gegen die gerichtlich vorgegangen werden kann.
Obwohl diese Verfahren von Betriebsrat oder Gewerkschaft gewonnen werden; bleibt der gewünschte Effekt aus. Statt einer Wiedereingliederung das Gewerkes als Eigenleistung mit StAN oder notfalls LAN wird das Gewerk nun besser abgegrenzt. Hier verzeichnen Gewerkschaft und Betriebsräte mithin eher »folgenlose Erfolge«, die mit einer längst überfälligen Gesetzesänderung wieder wett gemacht werden könnten. In einigen Branchen ist zudem zu beobachten, dass die kostengetriebene Vergabe von Gewerken systematisch erfolgt. Unternehmensberatungen wie Hüsch und Partner oder Roland Berger rechnen auf Basis ihres internen Entgeltbenchmarks für die Branchen vor, dass der Betrieb einen hohen Entgeltbetrag durch Verlagerung einzelner Gewerke aus dem Tarifbereich hinaus einsparen kann. Es wird so dargestellt, als ob es sich um Missmanagement und fehlerhaftes Verhalten von Managern handelt, wenn sie tarifliche Entgelte zahlen und auf die Möglichkeit verzichten, die Entgeltkosten durch Vergabe von Gewerken an Werkvertragsunternehmen zu senken. Die Umsetzung derartiger Benchmarks hat fatale Folgen. Folgen, denen der Betriebsrat mit unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten begegnen kann.

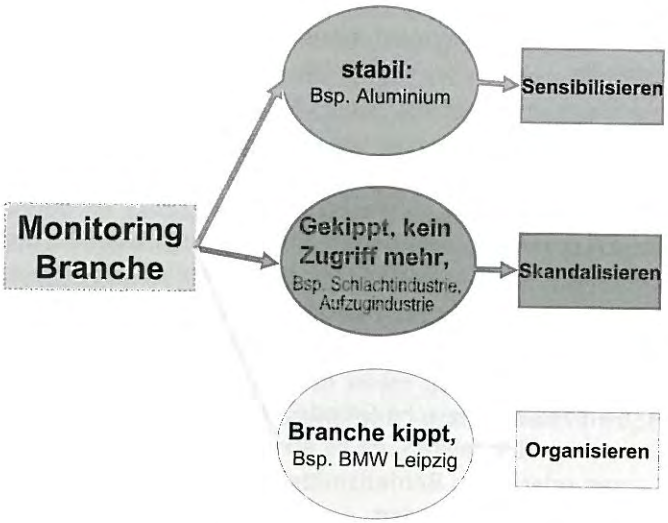


Abbildung 2: Branchen-Gefährdung durch oWAN-Einsatz – Typisierung

Sobald der erste Betrieb einer Branche damit beginnt, billige oWAN einzusetzen, wird aus Konkurrenzgründen nach und nach jeder Betrieb der Branche nachziehen. Zuletzt ist die Branche für Gewerkschaften und Betriebsräte kaum mehr zugänglich. Ein Beispiel ist die Schlachtindustrie, in der alle großen Marktakteure über 50 %, bis zu 80 % oWAN auf dem Werksgelände beschäftigen.

Arbeitsbedingungen der oWAN in den Einsatzbetrieben

Nicht jede Form von onsite-Werkvertragsarbeit ist prekär. Insbesondere in hochqualifizierten Bereichen des Engineerings ist die Vergabe an spezialisierte Werkvertragsunternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen fallweise als unproblematisch zu werten. Daher müssen die verschiedenen Einsatzbereiche differenziert werden. Dazu unterscheiden wir sieben Kriterien der Arbeitsgestaltung, für die jeweils die Arbeitsbedingungen der StAN und der oWAN verglichen werden.

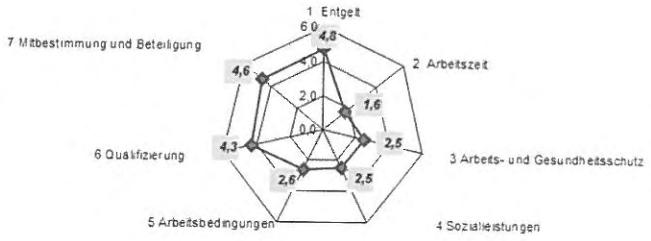


Abbildung 3: oWAN-Arbeitsbewertungsmonitor am Beispiel der Getränkeindustrie

Auf Basis der Untersuchungen im Rahmen des HBS-Projektes lässt sich für die analysierten Branchen Folgendes feststellen:

Generelle Feststellungen:

1. Die Entgeltkonditionen der oWAN richten sich nach den tariflichen oder betrieblichen Konditionen des Werkvertragsunternehmens. Sie sind in praktisch allen betrachteten Bereichen (19 Bezirke, 15 Branchen) deutlich ungünstiger als bei den StAN und auch den LAN.
2. Arbeitszeiten von täglich 12 Stunden stellen in vielen Gewerken, insbesondere der Nahrungsmittelindustrie, keine Ausnahmen dar.
3. Die Zuständigkeit für den Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitsunterweisung etc. ist in vielen Fällen in der Praxis nicht geklärt – trotz der Ausführungen in § 8 ArbSchG: Das Gesetz besagt, dass »die Arbeitgeber verpflichtet sind, bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten«. Den Erfahrungen nach weist die Mehrheit der Führungen der Einsatzbetriebe die Verantwortung beim Arbeitsschutz kategorisch von sich. Das führt zu teilweise drastischen Verstößen gegen Arbeitsschutzbestimmungen und erhöhten Betriebsunfallzahlen.
4. Obgleich die oWAN über wesentlich geringere Einkommen verfügen, zahlen sie in der Kantine in der Regel den höheren Gästepreis und tragen die zusätzlichen Fahrtkosten wegen der wechselnden Einsatzorte oft selbst. Hier gehen soziale Errungenschaften der letzten Jahrzehnte mit einem Federstrich (unter den Werkvertrag...) verloren.
5. Zwar benötigen oWAN oft mehr Fortbildung, weil sie flexiblen Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden. Allerdings werden den oWAN keine Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten.

6. Mitbestimmung und Beteiligung: Die Rechte der oWAN werden oft nicht von einem eigenen Betriebsrat geschützt. Und der Betriebsrat im Einsatzbetrieb hat wenig Vertretungsrechte nach BetrVG für die oWAN.

Regulierungsbedarf beim Arbeitsschutz

Die Untersuchung der unterschiedlichen Branchen hat ergeben, dass es nicht zuletzt im Bereich des Arbeitsschutzes einen großen Regulierungsbedarf gibt.

Beispiel aus der Getränkeindustrie:

- Die oWAN arbeiteten jeweils mehr als 10 Stunden täglich, von i. d. R. 8.00 Uhr bis 20.00 Uhr.
- Die Sortierhalle war unzureichend geheizt, teilweise 1 Grad Celsius im Winter.
- Auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Gestaltungsregeln wurde kein Wert gelegt.
- Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) hat deutlich schlechtere Qualität.

Einzelne Betriebe, in denen onsite-Werkvertragsarbeit ein Thema ist, wurden als Fallstudien näher untersucht. Hier lassen sich – neben den genannten Problemen beim Arbeitsschutz – einige Schlussfolgerungen verallgemeinern:

Ergebnisse:

- Wenn die Fremdvergabe ausschließlich aufgrund geringerer Entgeltstandards erfolgt, erodieren die Sozialstandards in der ganzen Branche.
- Führungskräfte bevorzugen häufig die Durchführung von onsite-Gewerken durch StAN und LAN, da sie hier mit höherer Eingenständigkeit bei Störungen und besserer Flexibilität rechnen können. Sie engagieren sich aber nicht gegenüber den Entscheidungsträgern.
- Die zwingenden Vorschriften des Arbeitsschutzgesetz werden nicht angewandt.
- Streiks und Betriebsklimabedrohung sind teilweise wirksamere Beteiligungshebel als Einigungsstelle und Arbeitsgericht. Das beste Beispiel sind die Sicherheitsdienste auf den Flughäfen.
- Um Erfolg zu haben, ist der Rückhalt der Belegschaft für den Betriebsrat erforderlich.
- Sicherheitsakteure (Fachkraft für Arbeitssicherheit etc.) sind potenzielle Verbündete des BR beim oWAN-Einsatz.

Rechte und Rolle der BR im Einsatzbetrieb

Die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei Einsatz von oWAN sind nicht zahlreich, aber vorhanden und teilweise gewichtig. Zur Frage der Zuständigkeit des Betriebsrats im Betrieb des Auftraggebers ist ausdrücklich auf die Aufgaben und Informationsrechte des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 und 2 BetrVG zu verweisen.[3] Es lassen sich grob drei Bereiche identifizieren, in denen der Betriebsrat beim Thema oWAN mitbestimmen und -wirken kann.

Personelle Angelegenheiten

Hier ergeben sich beispielsweise Ansatzpunkte im Bereich der Personalplanung (§92 BetrVG), Beschäftigungssicherung (§92 a BetrVG) und im Falle eingegliederter Beschäftigung (§99 BetrVG) sowie im Rahmen der personellen Auswahl (§ 95 Abs. 3 BetrVG).

Arbeitsschutz

Eine Grundlage für das Tätigwerden des Betriebsrats in diesem Bereich findet sich in den allgemeinen Aufgaben im Arbeitsschutz auf dem Werksgelände im § 80 BetrVG. Danach ist der Betriebsrat zur Überwachung der Einhaltung aller im Betrieb geltenden Normen berechtigt und verpflichtet, auch des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes. Ein Argument aus dem ArbSchG lässt sich aus § 8 Abs. 2 ableiten. Hier wird deutlich, dass der Arbeitsschutz von oWAN (etwa Sicherheitsunterweisungen bzw. ein Ausbleiben dieser) einen mittelbaren Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit der StAN hat und alleine deshalb beachtet bzw. verbessert werden muss. Der eigene Arbeitgeber muss mitwirken. Damit begründet sich der Mitbestimmungsanspruch nach § 87 Abs.1 BetrVG.

Informationsrechte

§ 80 Abs. 1 und 2 BetrVG beschreibt die Aufgaben und Informationsrechte des Betriebsrats. Hier wird ausdrücklich formuliert »die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen«, sprich: auch auf oWAN. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Dazu zählt nach der Rechtsprechung der Werkvertrag selbst, die Eingangsliste der oWAN unter Angabe von Namen, Eingangszeit, Einsatzort und Ausgangszeit. Zudem ist der Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) wichtiger Adressat, um an Informationen zu gelangen. Falls das Unternehmen sich weigern sollte, in diesem Rahmen entsprechende Informationen zur Verfügung zu stellen, greift § 109 BetrVG und die Einigungsstelle kann angerufen werden, um hinreichend Auskunft über die oWAN zu erhalten.

Beschäftigungssicherung durch den BR

Einen wichtigen Ansatzpunkt bilden Beschäftigungssicherungsprojekte nach § 92 a BetrVG, vor allem um die Unterstützung der Belegschaft beim Thema oWAN zu sichern. Auf Basis des § 92 a Abs. 1 BetrVG kann der Betriebsrat

3 Dazu eingehend und ausführlich der Beitrag Werkverträge in diesem Heft auf Seite 285.

Vorschläge an den Arbeitgeber zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung im Betrieb machen. Gegenstand der Vorschläge können auch Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sein (gemeint ist hier auch das so genannte Insourcing). Bei dieser Aufgabe kann sich der Betriebsrat Unterstützung durch Sachverständige holen. Im Rahmen des HBS-Projektes wurden einige solcher Projekte erfolgreich durchgeführt. Bei einer Betriebsversammlung etwa erhielt der Betriebsrat für seine Initiative eine Zustimmung von 80 % der Beschäftigten.

Regulierung der Werkvertragsarbeit – eine BR-Aufgabe

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei oWAN sind, wie gezeigt, beschränkt. Das hält viele Gremien davon ab, sich überhaupt die Frage zu stellen, was sie denn bezüglich der fremd vergebenen Gewerke erreichen. Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, gewerkweise vorzugehen und die 5 Optionen der folgenden Abbildung zu überdenken. Sie sind durchaus ergänzend zu verstehen.

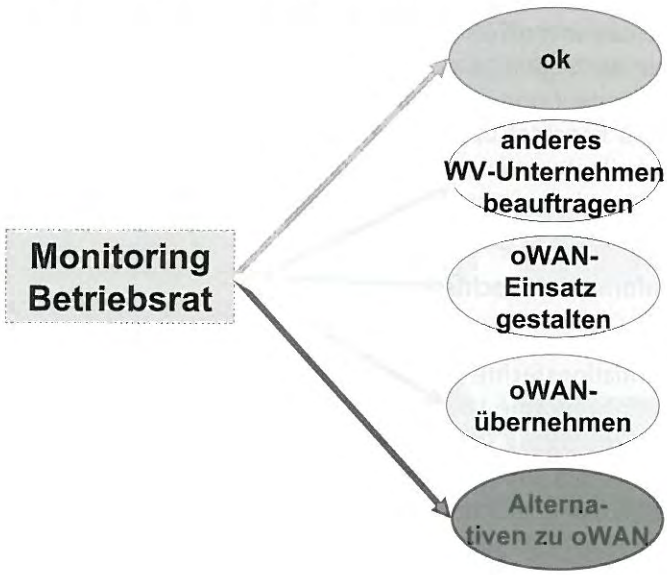


Abbildung 3: Positions-Optionen für den BR

Anhand einer Checkliste mit 10 Kriterien kann der Betriebsrat prüfen, wie er auf die Vergabe an ein Werkvertragsunternehmen reagieren will.[4] Die Checkliste befindet sich online zum Herunterladen auf aib-web.de und in Tool 2 auf bsb-seite.de.

Handlungsmöglichkeiten des BR

Wenn sich ein Betriebsrat mit onsite-Werkvertragsarbeit in seinem Betrieb konfrontiert sieht, bedarf es einer systematischen Vorgehensweise. Der im Rahmen des oWAN-Projektes entwickelte Leitfaden schlägt zehn Handlungsschritte vor, die alle während des Projektes in den Betrieben erprobt wurden. Für jeden Schritt gibt es Instrument aus dem »Werkzeugkoffer«, die je nach Situation »be nutzt« werden können.[5]

Zehn Handlungsschritte

Schritt 1: Um eine betriebsspezifische Handlungsweis vorbereiten zu können, muss sich der Betriebsrat zu nächst einen Überblick über die Situation in seinem Be trieb verschaffen. Um alle notwendigen Informationen wi etwa eine Liste der Gewerke, die Kostenstellenrechnun etc. zu erhalten, bietet es sich an, zunächst ein Informati onsbegehren an die Geschäftsführung zu richten (Hilfe Tool 1-2).

Schritte 2 und 3: Aufbauend auf diesen Informationer empfiehlt es sich, die Gewerke aus Betriebsratssicht zu beurteilen. Bei der Beurteilung der Gewerke ist nicht zu letzt eine Wirtschaftlichkeitsrechnung wichtig, die mittel Tool 4 vorgenommen werden kann. Zur Überprüfung de Arbeits- und Gesundheitsschutzes beim oWAN-Einsat und zur Beurteilung der Frage, inwieweit der Betriebsra in diesem Feld beteiligt wird, steht Tool 6 zur Verfügung.

Schritt 4: Damit der Betriebsrat die (geplanten) Werkver träge im Hinblick auf die Frage, ob es sich um einer Scheinwerkvertrag handelt, einschätzen kann, steht Too 3 zur Verfügung.

Schritt 5: Unabhängig von den genannten Instrumenten kann der so genannte oWAN-Arbeitsbewertungsmonito (Tool 5) angewendet werden. Er dient der Analyse der Ar beitsbedingungen von oWAN sowie der Erörterung, ar welchem Punkt der Betriebsrat aktiv werden sollte. Außer dem ist eine Bewertung der Werkvertragsunternehmer wichtig, bei der Tool 8 unterstützt. In Kombination mi Tool 5 hilft Tool 8 dabei, einen Sozialstandard zu entwer fen.

Schritt 6: Darauf aufbauend sollte der Betriebsrat Arbeits schutzanforderungen entwerfen, die er mittels Tool 6 eru ieren kann.

Schritt 7: Danach empfiehlt es sich, Kontakt zu den ande ren Branchen-Betriebsräten aufzunehmen. Denn es hat sich herausgestellt, dass onsite-Werkvertragsarbeit in der Regel ein Branchen-Problem darstellt. Deshalb kann das Problem am besten über Branchenkonferenzen angegangen werden. Es wurden im Rahmen des Projektes zahlreiche solcher Konferenzen durchgeführt, die diesen Ansatz bestätigt haben.

Schritt 8: Parallel dazu ist es natürlich notwendig, die Belegschaft zu aktivieren (etwa über ein Beschäftigungssicherungsprojekt im Sinne von § 92 a BetrVG) und die oWAN an-

4 Im Rahmen des Projektes wurden u. a. ein Leitfaden und zahlreiche Instrumente (Tools) entwickelt, die im Folgenden vorgestellt werden und den Betriebsrat beim Umgang mit und der (wirtschaftlichen) Beurteilung von Werkvertragsarbeit unterstützen (vgl.: http://bsb-seite.de/material/owan-seminare-material.html).

5 Der Leitfaden befindet sich zum Herunterladen auf http://bsb-seite.de/material/owan-seminare-material.html

zusprechen, um die Beschäftigten selbst in den Prozess mit einzubeziehen. Hier muss allerdings beachtet werden, dass oWAN oftmals angehalten werden, nicht mit dem Betriebsrat zu sprechen, und bei Ansprache dementsprechend Angst um ihren Arbeitsplatz haben – ungeachtet dessen, dass das Ansinnen des Betriebsrats Unterstützung ist.
Schritt 9: In einem weiteren Schritt kann der Betriebsrat alternative Personalkonzepte erarbeiten. Dabei unterstützt ihn Tool 9.
Schritt 10: Mit Hilfe der beschriebenen Handlungsmöglichkeiten lassen sich viele Erfolge erzielen – auch ohne eine Betriebsvereinbarung, die hier jedoch auch als möglicher Handlungsschritt vorgeschlagen wird. Bei deren Formulierung hilft Tool 10.
Der Leitfaden schlägt diese 10 möglichen Handlungsschritte vor, die – je nach Situation – allerdings nicht alle oder konsequent chronologisch gegangen werden müssen. Hier wird der Betriebsrat zum Experten, der die Situation am besten beurteilen kann.

Betriebliches Beispiel

Im Bereich der Getränkeindustrie wird die Einführung von oWAN-Arbeit durch eine branchenweit agierende Unternehmensberatung systematisch forciert. Sie arbeitet mit intransparenten Entgeltstandards für einzelne Gewerke wie Spedition, Kommissionierung und Leergutsortierung. Hier wird der im Arbeitsmarkt schlechteste mögliche Standard propagiert. Die Unternehmensberatung macht sich dabei den Umstand zunutze, dass in der Getränkeindustrie – wie in anderen Branchen auch – die Logistik eine zentrale Rolle spielt und damit der Anteil der Personalkosten in diesem Bereich relativ hoch ist. Dadurch wird der Druck vor allem bei Dienstleistungs-Gewerken erhöht. Mit dieser Situation sah sich auch das untersuchte Getränkeunternehmen in Niedersachsen konfrontiert, entzog ein Gewerk nach dem anderen den StAN und vergab es an Werkvertragsunternehmen. Für die Beschäftigten hatte das ganz direkte und fatale Folgen.

Beispiel:

Stefan Fahrner (Name geändert) ist seit 15 Jahren Staplerfahrer und Kommissionierer bei besagter Getränkefirma. 2007 betrug sein Bruttoentgelt 1.700 €, seine wöchentliche Arbeitszeit 39 Stunden nach NGG-Tarif. Die Firma vergab dann das komplette Gewerk gegen den Betriebsratswiderstand an eine Industriedienstleistungs-Firma, die ein deutlich niedrigeres Entgelt bezahlt. Fahrner: »Bei der Werkvertragsfirma anzufangen, war für mich besser als arbeitslos zu werden.« Nach zwei Jahren wurde eine andere Werkvertragsfirma beauftragt. Jedes Mal bekam Stefan Fahrner einen neuen Arbeitsvertrag, immer zu schlechteren Konditionen. Jetzt hat er laut Entgeltbeleg noch 1.124 € monatlich brutto, bei 12 bis 13 Stunden Arbeitszeit pro Tag.

Auch für die Getränkefirma ergeben sich zunehmend Probleme: Schäden an den Sortieranlagen, Schwund und Fehler haben bedenklich zugenommen. Der Betriebsrat hat sich von Beginn an vehement und zäh gegen die Fremdvergabe gewehrt. Er hat die Belegschaft sensibilisieren können.
Um weitere Auslagerungen zu verhindern, handelt die Gewerkschaft NGG 2009, nach Warnstreiks in zwei Niederlassungen, mit dem Unternehmen einen Zukunftssicherungs-Tarifvertrag aus. Die Mitarbeiter verzichten auf Lohnerhöhungen, im Gegenzug sichert die Geschäftsleitung zu, keine Werkverträge mehr abzuschließen durch die Stammarbeitsplätze vernichtet werden. Ausgenommen ist die Leergutsortierung. Zudem legt der Vertrag fest: Droht der Anteil der Leiharbeiter in einer Niederlassung 10% zu übersteigen, muss der Betriebsrat dem ausdrücklich zustimmen.
Parallel hat der Betriebsrat systematisch Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen dokumentiert und mehrfach die staatlichen Aufsichtsbehörden eingeschaltet. In zwei Fällen wurden Strafzahlungen gegen den Einsatzbetrieb verhängt. Auf diese Weise waren NGG und Betriebsrat teilweise erfolgreich.

Ergebnis:

- Tarifvertrag mit Geltung bis 2013, aktuell laufen wieder Verhandlungen
- 32 oWAN durch StAN ersetzt
- Beschaffung einer PET-Sortieranlage, die von StAN bedient wird
- Ein Werkvertragsunternehmen zahlt Strafe wegen des Verstoßes gegen Sozialabgabenordnung und Arbeitsschutzvorschriften
- Staplerfahrer als StAN eingestellt
- Reduktion der oWAN-Arbeitszeit von 12-14 Stunden auf 8-10 Stunden/täglich

Schlüssel für diesen Erfolg waren Beharrlichkeit in der Sache über mehrere Jahre und zuletzt die Bedrohung des Images des Unternehmens über die Presse. Grundlage ist der Rückhalt in der Stammbelegschaft.[6]

Projekt oWAN-BR: Interventionsansätze bei oWA

Das Projekt »oWAN-BR – Handlungskompetenz von Betriebsräten beim Auslagern von betrieblichen Aufgaben an Werkvertragsunternehmen auf dem Betriebsgelände und Einsatz von Onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen« wurde vom 1.8.2011 bis zum 31.1.2013 durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Insgesamt wurden im Rahmen des Projektes 19 Betriebe in 15 Branchen und damit über 14.000 Beschäftigte erfasst und untersucht. Wenn in einigen Wochen die Ergebnisse vorliegen, können sie in der Hans-Böckler-Stiftung bei Hartmut Klein-Schneider (Abteilung Mitbestimmungsförderung in der Hans-Böckler-Stiftung, E-Mail: Hartmut-Klein-Schneider@boeckler.de)

6 Das dargestellte Beispiel aus der Getränkeindustrie ist nur eines unter vielen. In einer Art Schwarzbuch (»Wenig Rechte, wenig Lohn – Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen«) hat die NGG weitere Exempel zusammengestellt.

angefordert oder auf der Homepage der bsb GmbH eingesehen und heruntergeladen werden (www.bsb-seite.de).

Kathrin Drews ist Beraterin und **Kai Beutler** ist Geschäftsführer der bsb GmbH Betriebsratsberatung Köln. **Falko Bremer** und **Hans Suhr** sind Mitglieder des GBR trinks; **Karsten Rothe** ist Gewerkschaftssekretär beim NGG Hauptvorstand Hamburg.

Service *aib-web.de*

Voting-Box		☑
Rechtsprechung		☐
Muster		☐
Arbeitshilfen	- Checkliste	☑
Gesetze		☐