Heft 10-2012 | 39. Jahrgang | EUR 6,20 | C 12232 E

Sozialismus

www.Sozialismus.de

Ocak/Fisahn/Bischoff/ Detje/Umbach: EU-Krise

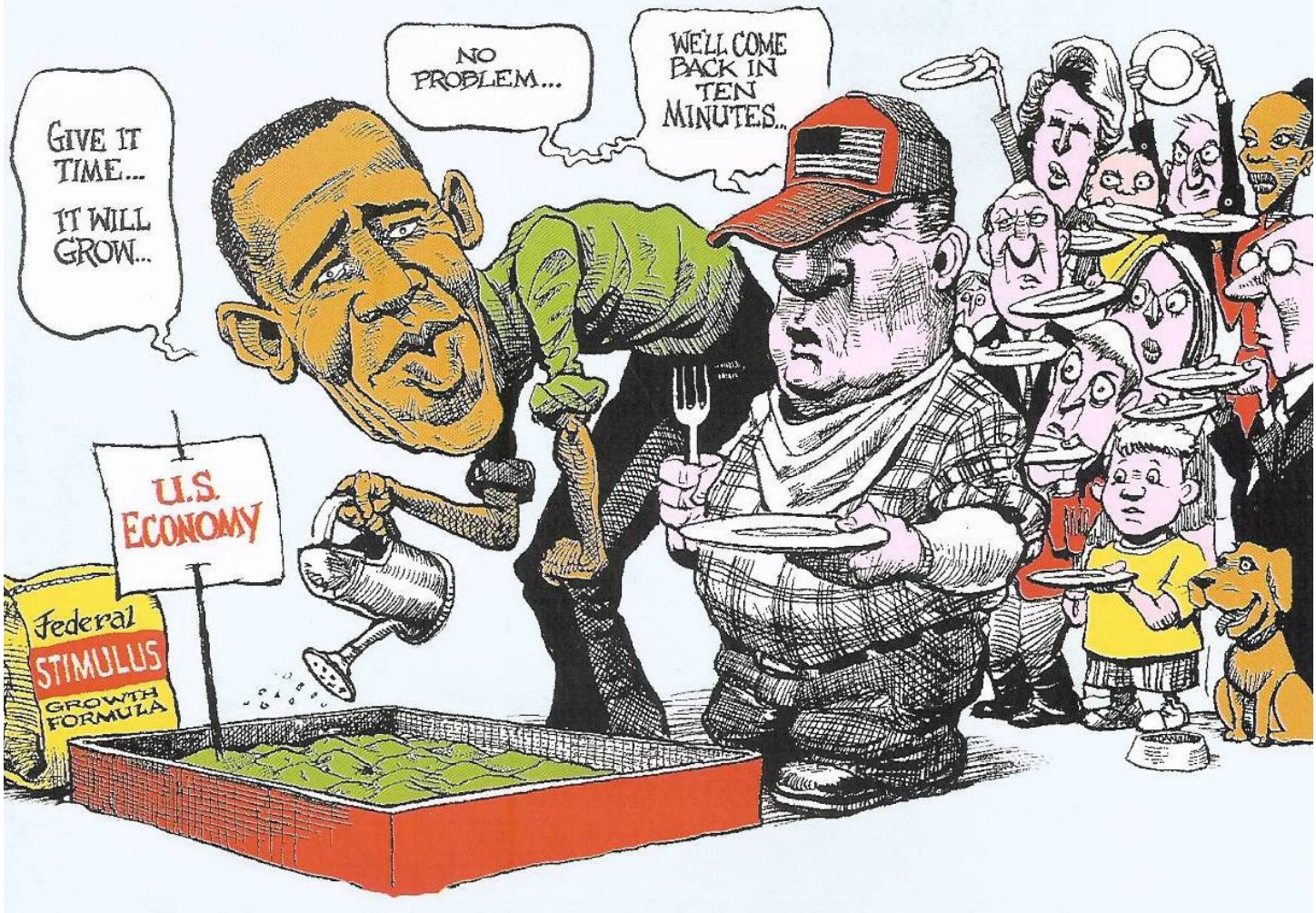
Johanne
Politik n

Beutler/Lenssen: Werkverträge = Prekarisierung?

Händel/Boger: Budgetierung von BR-Seminaren

Forum Gewerkschaften

Uli Cremer: Der Bürgerkrieg in Syrien geht weiter



Immer mal wieder reinschaun:

www.sozialismus.de
Regelmäßige Kommentare & Kurzanalysen zu aktuellen Themen & Ereignissen zwischen den monatlichen Printausgaben; außerdem Tipps & Termine, Kommentar- und Heftarchiv sowie Möglichkeiten zum Abonnieren u.v.a.m.

www.vsa-verlag.de
Die neuesten Buchveröffentlichungen aus dem VSA: Verlag, Lesungs- & Veranstaltungstermine, sämtliche lieferbare Titel, Inhaltsverzeichnisse, Leseproben, ein wenig Verlagsgeschichte aus 40 Jahren Links u.v.a.m.

www.wissentransfer.info
Arbeitspapiere, P… tationen, Veranst… und -berichte, Re… Referenten sowie Veröffentlichun… der Wissenschaftlichen Vereinigung für Kapitalismusanalyse und Gesellschaftspolitik e.V.

www.vorort-links.de
Netz-Plattform für Analysen & Ansichten aus Ländern, Städten und Regionen. vorortLINKS ist ein unabhängiges linkes Projekt, der LINKEN wohlgesonnen, aber immer auf der Suche nach breiteren Kooperationen.

www.linksnet.de
Ein linkes netzpolitisches Projekt mit großer Reichweite: Mehr als 40 linke Zeitschriften aus Politik und Wissenschaften stellen Beiträge, Rezensionen und z.T. Inhaltsverzeichnisse ein. Sozialismus war von Anfang an dabei.

Heft Nr. 10 | Oktober 2012 | 39. Jahrgang | Heft Nr. 368

Pferdefüße hegemonialer Krisenpolitik

Onur Ocak/Andreas Fisahn: Im Bann neoliberaler Austeritätspolitik. Das Bundesverfassungsgericht winkt ESM und Fiskalpakt durch 2

Joachim Bischoff/Richard Detje: Fassadendemokratie in einem verlorenen Jahrzehnt. Die Macht der Zentralbanken im EU-Fiskalregime 5

Detlef Umbach: Crash of the bumblebee? Wider die ökonomische Ignoranz in Deutschland 11

Vorwahlkampf-Debatten

Johannes Steffen: Politik mit Altersarmut. »Es geht um die Systemfrage« 16

Joachim Bischoff/Björn Radke: Kanzlerin-Höhenflug, Politikwechsel und Anforderungen an eine moderne Linke 22

Machtverschiebungen

Uli Cremer: Der Bürgerkrieg geht weiter. Ein syrischer Nelson Mandela ist noch nicht gefunden 28

Bernhard Sander: Hollande verliert an Boden 34

Franz Segbers: Menschenrechte und neoliberale Globalisierung auf den Philippinen 38

Forum Gewerkschaften

Kai Beutler/Christoph Lenssen: Werkverträge – neuer Prekarisierungsschub? Empirische Befunde für bedrohte Sozialstandards 42

Otto König/Richard Detje: Gute Arbeit – gut in Rente! Weg mit der Rente mit 67 – für flexible Ausstiegsmodelle – gegen Altersarmut 47

Thomas Händel/Karola Boger: Budgetierung der Betriebsratsseminare? 49

Endspurt ins Weiße Haus

Joachim Bischoff/Bernhard Müller: Kampf um die »Middle Class« Faktoren bei den US-Präsidentschaftswahlen 51

Sam Putinja: Potenzial zur Inspiration. Der Streik der Lehrerinnen und Lehrer in Chicago 59

Nachruf | Impressum | Veranstaltungen | Film

Manfred Lauermann: Zeitweise Weggefährte Alfred Schmidt (19. Mai 1931-28. August 2012) 64

Impressum 67

Veranstaltungen & Tipps 68

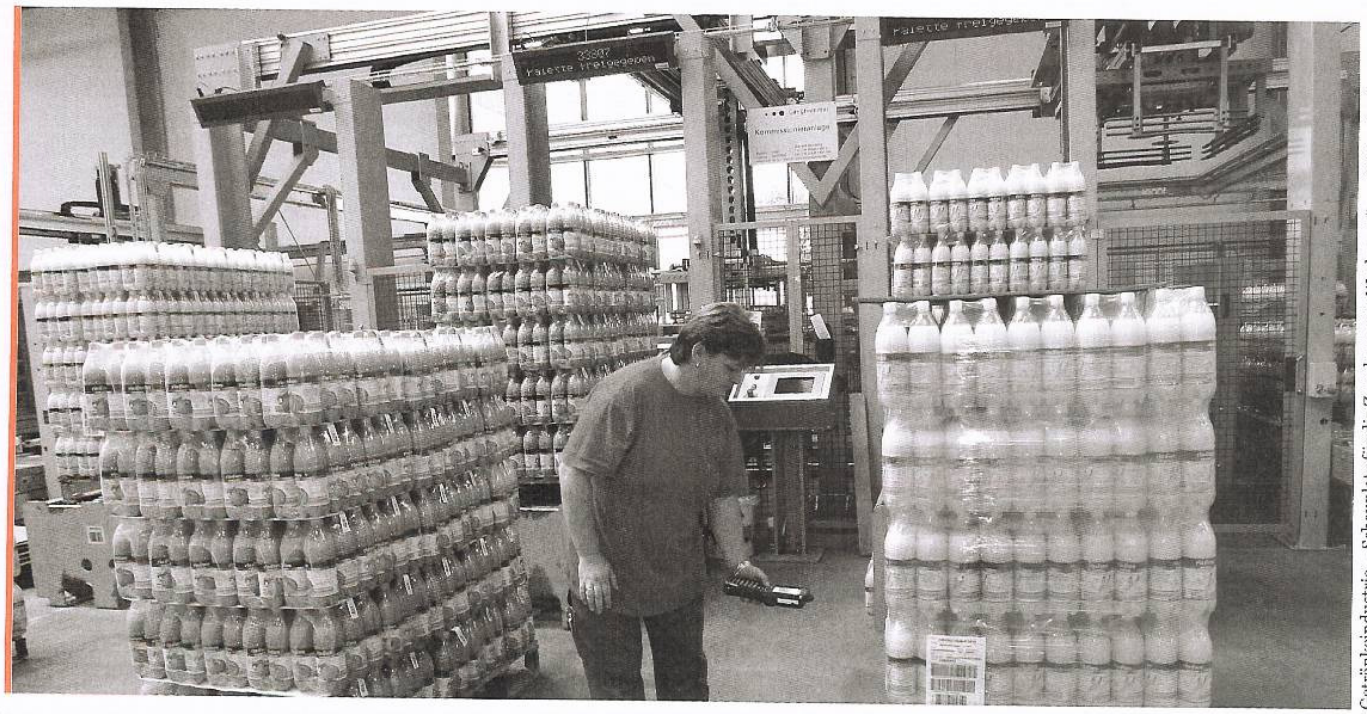
Johannes Springer: Revision (Filmkritik) 69

Beirat: Heinz Bierbaum, Frank Deppe, Richard Detje, Christoph Ehlscheid, Michael Erhardt, Klaus Peter Kisker, Dieter Knauß, Jörg Köhlinger, Otto König, Klaus Pickshaus, Lilo Rademacher, Sabine Reiner, Bernd Riexinger, Heidi Scharf, Manfred Scherbaum, Michael Schlecht, Gabriele Schmidt, Horst Schmitthenner, Sybille Stamm, Hans-Jürgen Urban, Michael Wendl, Jörg Wiedemuth

Werkverträge – neuer Prekarisierungsschub?

Empirische Befunde für bedrohte Sozialstandards

von | Kai Beutler und Christoph Lenssen



Getränkeindustrie – Schauplatz für die Zunahme von Werkverträgen (Foto: dpa)

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 und die Lohnuntergrenze für LeiharbeitnehmerInnen 2012 wird sie jedoch teurer. Vor diesem Hintergrund findet in vielen Betrieben ein Ersatz durch Werkverträge statt.

Unstrittig ist, dass es betriebswirtschaftlich sinnvollen und durchaus auch sozialverträglichen Einsatz von Werkverträgen auf dem Gelände tarifgebundener Betriebe mit Betriebsrat gibt. Niemand will Dachdeckerarbeiten oder Reparaturen an Spezialmaschinen durch spezialisierte Firmen mit guten Sozialstandards grundsätzlich infrage stellen. Doch das rasante Wachstum von onsite-Werkvertragsarbeit[1] bedroht die Sozialstandards ganzer Branchen. Entgeltniveau und Arbeitsschutz nicht nur der ArbeitnehmerInnen im Einsatzbetrieb geraten unter Druck, sondern auch die Sozialstandards in anderen Bran-

chenbetrieben und grenzüberschreitend. Im Folgenden stellen wir erste Befunde von Bestandsaufnahmen auf Basis eigener Erhebungen in Betrieben und auf Branchenkonferenzen von Betriebsräten vor.[2]

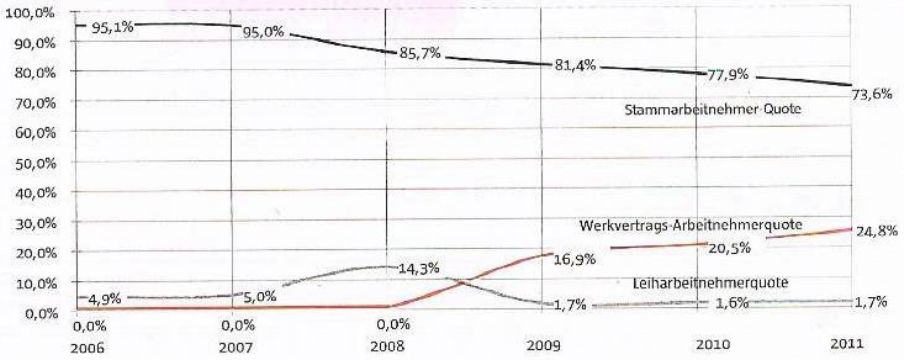
Blicke in die Branchen

Stammbelegschaften werden dezimiert. Neben Befristungen, Praktika, Minijobs und Leiharbeit zählt auch die Ausgliederung von Gewerken auf dem Gelände an Werkvertragsunternehmen zu den Möglichkeiten, tariflich abgesicherte und durch Betriebsräte geschützte Arbeitsplätze in atypische Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln (Abbildung 1). Die Folge ist, dass von den täglich das Werktor passierenden ArbeitnehmerInnen immer weniger einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb haben, sondern Beschäftigte eines Werkvertragsunternehmens sind. Die Quantifizierung dieser Entwicklung ist schwierig. Werkvertragsarbeit ist nach Definition des Statistischen Bundesamtes nicht als atypische Beschäftigung erfasst (wie Leiharbeit, Minijobs oder befristete Arbeitsverträge). Insofern liegt kein offizielles statistisches Material vor. Gewerkschaften und Betriebsräte haben für einige Branchen jedoch Daten gesammelt. Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) hat in einer Betriebsratsbefragung 2010 und 2012 für ihre etwa 400.000 Beschäftigten festgestellt, dass der Anteil der Werkvertragsarbeitnehmer in den zwei Jahren um zehn Prozentpunkte von 46 auf 56% der Randbelegschaft gestiegen ist. Einige Branchen-Beispiele aus unseren Erhebungen in den Jahren 2009 und 2012:

Fleischindustrie: In unseren Erhebungen sind in 29 Betrieben mit knapp 10.000 Beschäftigten 40% Werkvertragsarbeitnehmer und 10% Leiharbeitskräfte erfasst. Die Gesamt-Stammbeschäftigung der Branche beträgt 88.000 (2009, Branchenabdeckung 12%). Spitzenreiter ist der Schlachthof von Tönnies in Rheda Wiedenbrück. Hier gibt es zwar einen Betriebsrat und auch einen Tarifvertrag mit der NGG, zuständig aber nur für die 500 StammarbeitnehmerInnen. Von den 4.700 Leuten, die täglich das Werktor passieren, sind 3.700 Werkvertragsarbeitnehmer überwiegend aus den EU-Staaten Mittel- und Osteuropas. 500 weitere ArbeitnehmerInnen gehören der Fuhrparktochter an. Von den WerkvertragsarbeitnehmerInnen sind zwei NGG-Mitglieder. Die Werkvertrag-Schlachter im Betrieb Rheda-Wiedenbrück verdienen etwa acht Euro in der Stunde (2011). Die Werkvertrag-Frauen, die Schnitzel in Plastikschachteln legen, verdienen etwa vier Euro brutto. Sie kommen überwiegend aus Rumänien. Noch vor 15 Jahren haben gelernte Schlachter für 17-18 Euro zu zweit ein Schwein zerlegt. Der Beruf wird kaum noch ausgebildet. Heute sind 25 Leute mit speziellen Aufgaben »am Fließband« beteiligt. Das Anlernen dauert nur noch 30 Minuten. Das Schlachten eines Schweins kostet noch 1,50 statt 2,50 Euro bei tariflichen Löhnen. Im Supermarkt macht das gerade einmal 0,05 Euro/kg Schweinefleisch für den Kunden aus.

Getränkeindustrie: In elf Betrieben mit 5.000 StammarbeitnehmerInnen (von 85.000 in der Branche, 2009, Branchenabdeckung 6,3 %) waren 3,5% Leiharbeitskräfte und über 10% Werkvertragsarbeitnehmer. Der Anteil steigt teilweise dramatisch. Für eines der beteiligten Unternehmen mit zwölf Standorten wurden sieben Betriebe untersucht. Die Werkvertrag-Quote lag dort 2011 bei 25%. Werkverträge wurden insbesondere in den Bereichen Flaschensortierung und Kommissionierung vergeben. Bis 2006 waren dort Stammbeschäftigte eingesetzt. Die Leiharbeit-Quote stieg bis 2010 auf 13% und sank im vergangenen Jahr auf 2% ab. Ab 2008 wurde zunächst die Stammarbeit, ab 2010 auch Leiharbeit durch Werkverträge ersetzt. Der Entgelt-Minderbetrag für die WerkvertragsarbeitnehmerInnen in den zwölf Standorten beträgt zwischen 12 und 45%. Konkretes Beispiel ist ein Betrieb in Niedersachsen: Hier wurde die komplette Flaschensortierung an eine Fremdfirma vergeben. Die Halle blieb im Eigentum des Getränkeunternehmens. Darin arbeiten aber nun WerkvertragsarbeitnehmerInnen. Sie dürfen den Firmenparkplatz benutzen – darauf stehen aktuell überwiegend litauische Pkw –, müssen aber einen markierten Zugangsweg über das Werksgelände und eigene Sozialräume verwenden (Container). StammarbeitnehmerInnen wurde die Übernahme in das Werkvertragsunternehmen angeboten. Im konkreten Fall ist einem Stap-

Abbildung 1: Expansion der Werkverträge – Fallstudie (H)



Quelle: Beutler/Lenssen

Forum Gewerkschaften

Kai Beutler und *Christoph Lenssen* – bsb GmbH Betriebsrätestrategieberatung Köln – sind seit 26 Jahren Betriebsratsberater und Arbeitsforscher zu den Themen besser-statt-billiger und Gute-Arbeit. Sie haben am Projekt Grazil: Arbeitsschutz bei Leiharbeitseinsatz für die Bundesanstalt für Arbeits- und Unfallschutz mitgearbeitet und führen derzeit zwei Projekte zum Einsatz von onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen für die Hans-Böckler-Stiftung und das IG Metall-Vorstandsbüro Düsseldorf durch.

[1] Die MitarbeiterInnen der Werkvertragsunternehmen sollen als WerkvertragsarbeitnehmerInnen – präziser onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen – bezeichnet werden.

[2] Die Hans-Böckler-Stiftung hat ein Projekt zur Ermittlung des Verbreitungsgrades sowie zur Unterstützung der Betriebsräte im Einsatzbetrieben der onsite-Werkvertragsarbeit gestartet. Die Ergebnisse liegen ab Januar 2013 vor, Vorergebnisse finden sich unter www.bsb-seite.de. Dort finden sich auch Quellen- und Literaturverweise, auf die hier aus Platzgründen verzichtet wird.

DIE SINNE SCHÄRFEN. JETZT TESTEN:
4 Ausgaben für 10 €
Bestellungen unter www.akweb.de
ak
analyse & kritik
Zeitung für linke Debatte und Praxis

express
ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT

Ausgabe 8/12 u.a.:

Frank: »Entlassung XL«, Lehren aus der Schlecker-Pleite

Notz: »Den Betrieb übernehmen«, Von der Krisenbearbeitung zu gesellschaftl. Transformation

Schoppengerd/Rehm: »Die besseren Bastionen«, Interview zum Streik bei Wicker-Kliniken

Schwarzbach: »Neue ›Geiz ist geil‹-Lohnstrategie« – Werkverträge und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte

Redaktion Labor Notes: »Troublemakers haben getagt«, Bericht von der 16. Labor Notes-Konferenz

○ **Probelesen?!** 4 akt. Ausgaben zum Preis von 10 € (gg. Vk.)

Niddastraße 64
60329 FRANKFURT
Tel. (069) 67 99 84
express-afp@online.de
www.express-afp.info

lerfahrer das Bruttomonatsentgelt schrittweise von 1.700 Euro bei einer 38-Stunden-Woche auf 1.125 Euro Stücklohn bei 40-Stundenwoche abgesenkt worden. Da das Gewerk regelmäßig neu ausgeschrieben wird, erfolgte das in mehreren Schritten jeweils zum Jahresbeginn mit einem neuen Arbeitgeber.

Für *Großbäckereien* wurde für acht Betriebe in zwei Konzernen eine Werkvertrags-Quote von 7% ermittelt. Alle Gewerke sind hinsichtlich der Sozialstandards schlechter gestellt als der Brot- und Backwarentarif der NGG: Instandhaltung, VerkaufsfahrerInnen, Kommissionierung, Industrie- und Büroreinigung, Werkschutz.

Für die *Zuckerindustrie NRW* ergibt sich eine Werkvertrag-Quote von knapp 20%. Es wurden neun Betriebe aus zwei Konzernen mit einer Branchenabdeckung von 96% zugrunde gelegt. Die Bezahlung fast aller untersuchten Gewerke ist nach NGG-Tarif höher, teilweise über 50%. Bei einem Unternehmen wurde den oWAn (onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen) vertragswidrig 6,50 statt 7,50 Euro Stundenlohn ausgezahlt und erst auf Initiative des Einsatz-Betriebsrats korrigiert. Der Einsatz von Werkvertrag-Handwerker ist teilweise mit dem ungleichmäßigen Personalbedarf begründet, aber eben nur teilweise. Der Arbeitsschutz ist für die StammarbeitnehmerInnen überall vorbildlich geregelt. Bei Werkverträgen wurden jedoch zahlreiche Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften (schwebende Lasten, Leiter-Einsatz etc.) festgestellt. Während bei den StammarbeitnehmerInnen regelmäßige Bildschirmarbeitsplatzanalysen mit guter Arbeitsplatzausstattung stattfinden, stehen Tastaturen in den Werkvertrag-Containerdörfern auf Telefonbuchstapeln vor dem einzigen Minifenster (Abbildung 2).

Arbeitsbedingungen auf dem Prüfstand

Nicht jede Form von onsite-Werkvertragsarbeit ist prekär. Insbesondere in hochqualifizierten Bereichen des Engineerings und der IT-Dienstleistungen ist die Vergabe an spezialisierte Werkvertragsunternehmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen fallweise als unproblematisch zu werten. Bei solchen Anbietern sind oft Betriebsräte vorhanden und es wird ein zumindest vergleichbares tarifliches Entgelt gezahlt. Daher müssen die Einsatzbereiche von Werkvertragsarbeit differenziert werden. Generell lässt sich für die beobachteten zehn Industriebereiche sagen:

- Die *Entgeltkonditionen* der onsite-WerkvertragsarbeitnehmerInnen (oWAN) richten sich nach den tariflichen oder betrieblichen Konditionen des Werkvertragsunternehmens. Sie sind in allen von uns betrachteten Bereichen deutlich ungünstiger als bei den StammarbeitnehmerInnen des Auftraggebers. Das gilt auch gegenüber vergleichbar eingesetzten LeiharbeitnehmerInnen. Bei Mitgliedschaft in einem Zeitarbeitstarifverband bestünde Anspruch auf die dort geltenden tariflichen Konditionen, die oftmals besser sind als die im Werkvertragsunternehmen. Diese unterliegen häufig keinem Tarifvertrag.
- Die Rechte der WerkvertragsarbeitnehmerInnen werden in der Regel nicht von einem eigenen *Betriebsrat* geschützt. Und der Betriebsrat im Einsatzbetrieb hat wenig Vertretungsrechte nach BetrVG für die WerkvertragsarbeitnehmerInnen und kann sich normalerweise nicht wirksam um sie kümmern.
- Die *Arbeitsbedingungen* prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind nach der Definition des DGB-Index Gute Arbeit deutlich schlechter als die der Stammbelegschaften. Besonders deutlich sind die Unterschiede in den Bereichen Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen. Diese Kluft setzt sich fort in den Bereichen Arbeitszeit, Gestaltungsmöglichkeiten bis hin zu Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dies wird durch die Ergebnisse einer MitarbeiterInnen-Befragung des Index in einem Getränkeunternehmen erhärtet. Danach haben die StammarbeitnehmerInnen 40 von 100 möglichen Punkten, die Leiharbeitskräfte 38/100 Punkte

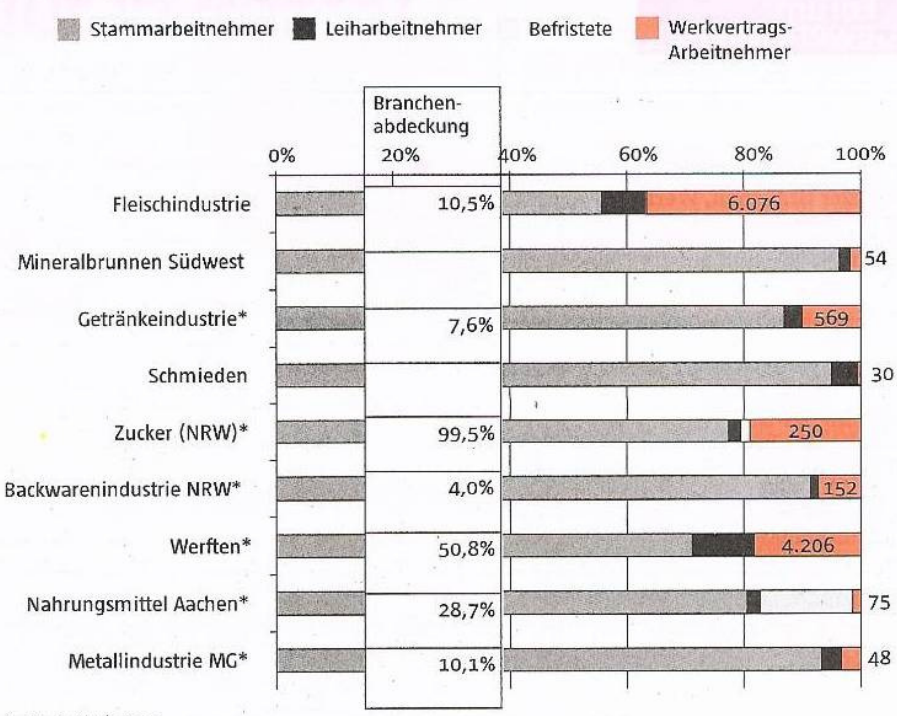
und die Werkvertragsarbeit lediglich 32/100 Punkte. Die Übertragbarkeit dieser Rangfolge auf andere Betriebe der Getränkeindustrie wurde von den jeweils zuständigen Betriebsratsmitgliedern im Betriebsrätenetzwerk Getränkeindustrie der NGG bejaht (elf Betriebe).

- Die *Zuständigkeit für den Arbeitsplatz* (Unfallverhütung, Raumklima), persönliche Schutzausrüstung, Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitsunterweisung etc. ist in vielen Fällen nicht geklärt. Das Arbeitsschutzgesetz verlangt in § 8, dass »die Arbeitgeber verpflichtet (sind), bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten«. Den Erfahrungen nach weisen die Führungen der Einsatzbetriebe die Verantwortung für arbeitsmedizinische Vorsorge, Sicherheitsunterweisung und persönliche Schutzuntersuchungen meist von sich. Eine Ausnahme bilden hier einige Branchen wie die Stahl- und die Chemieindustrie.
- *Arbeitssicherheit:* Die Zahl der Arbeitsunfälle ist bei Werkverträgen fallweise deutlich höher als bei StammarbeitnehmerInnen. Ein betriebliches Beispiel (Stahlindustrie) ergibt ein deutlich höheres Unfallrisiko (Faktor 26!, 2008). Das erscheint angesichts der beobachteten Mängel im Arbeitsschutz bei Werkverträgen auch plausibel. Hier ist nach Darstellung der zuständigen Betriebsratsmitglieder in einigen Branchen durchgehend festzustellen, dass qualitativ schlechtere persönliche Schutzausrüstung gestellt wird als in der Stammbelegschaft. Auf die Gestaltung der Umgebungsbedingungen wie Temperaturschwankungen, Zugluft und Beleuchtung wird deutlich weniger Wert gelegt. Zu einem Getränkeunternehmen wurde nach Übergabe der Kommissionierhalle als erstes die Heizung abgeschaltet.

Wehret den Anfängen!

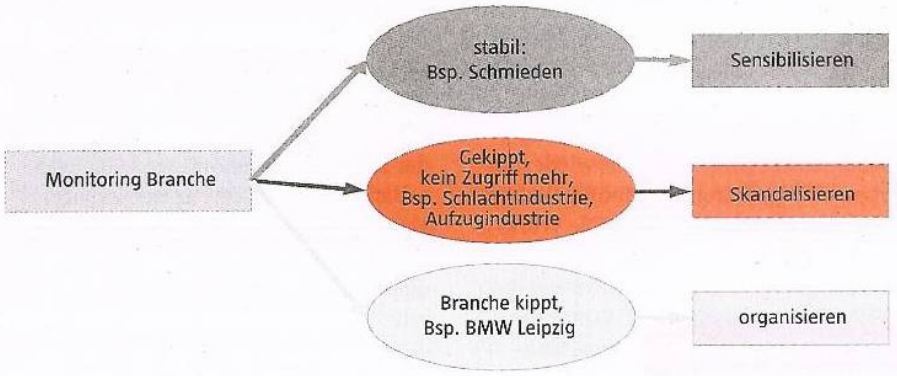
Der Anstieg der Werkvertragsarbeit geschieht keineswegs ungeplant. Für die Getränkeindustrie ist bekannt, dass die Unternehmensberatung Hüsch und Partner Köln einen Personalkostenbenchmark führt, der Geschäftsführungen überzeugen soll, Logistik-Leistungen nicht mit überhöhten Personalleistungen erbringen zu lassen. Im konkreten Fall eines Getränkeunternehmens mit 1.100 StammarbeitnehmerInnen wird ein »Verschwendungsbetrag« von jährlich 2,2 Mio. Euro durch »inadäquates« Entgelt dokumentiert. Die Zahlung des Branchentarifs wird damit zum Missmanagement, das nach durchgängiger Aussage befragter Manager die eigene Position gefährdet: »Lieber würde ich nur mit Stammarbeitnehmer/innen arbeiten, aber dann ist meine eigene Stelle gefährdet.«

Abbildung 2: Werkverträge in den Branchen



Quelle: Beutler/Lenssen

Abbildung 3: Typisierung der Branchen bezüglich Werkvertrag-Einsatz



Quelle: Beutler/Lenssen

Betriebsverfassungsrechtlich sind die Eingriffsmöglichkeiten der Betriebsräte im Einsatzbetrieb beschränkt. Ansatzpunkte ergeben sich aus der Personalplanung nach §§ 92 und 99 sowie allgemeinen Aufgaben im Arbeitsschutz auf dem Werksgelände im § 80 und Ordnung im Betrieb nach § 87, Abs. 1 Ziffer 1. Die Mitbestimmung ist deutlich schwächer als bei Leiharbeitseinsatz (§87, Abs. 1, Ziffer 2 und 3,

Forum Gewerkschaften

§ 99 u.m.). Bei Verlagerungsabsichten kommen auch die §§ 90, 92a und 111 infrage (Abbildung 3).

Trotzdem gelingt es Betriebsräten ganzer Branchen, Werkverträgen zu trotzen. In der Gießerei- und Schmiedeindustrie sind auf dem Werksgelände in der Regel höchstens Pförtnerei und Werks-Kantine fremdvergeben, gelegentlich auch Teile der IT. Diese stabile Lage gilt es jedoch zu verteidigen: Wehret den Anfängen!

Andere Branchen sind »gekippt« – sie sind für Betriebsräte und Gewerkschaften nur noch schwer zu erreichen. Dazu zählen insbesondere die Schlachtindustrie (s.o.) sowie die Aufzugindustrie im Metallbereich mit einem Werkvertrag-Anteil von über 50%.

Im Fokus gewerkschaftlicher Anstrengungen stehen kippende Branchen, in denen ein Marktakteur vorprescht. Beispiel dafür ist das BMW-Automobilwerk Leipzig. Von den etwa 5.000 ArbeitnehmerInnen auf dem Gelände hat nur noch die Hälfte einen Arbeitsvertrag mit BMW.

Die andere Hälfte sind LeiharbeitnehmerInnen und WerkvertragarbeitnehmerInnen, jeweils wiederum etwa hälftig. Durch die Montagehallen sind blaue Linien gezogen: Die Werkvertragarbeitnehmer fahren mit ihrer Staplergabel über die Linie, setzen die Kiste ab, wo sie ein/e BMW-StammarbeitnehmerIn oder LeitarbeitnehmerIn abholt. Das Entgeltniveau bei Werkverträgen ist niedriger. Es rangiert für eine konkrete Aufgabe von 15 Euro nach ERA zzgl. Nebenleistungen für StammarbeitnehmerInnen über denselben Betrag ohne Nebenleistungen für Leiharbeitskräfte bis 7 Euro bei Werkvertragsfirmen.

Absurde Effekte ergeben sich bei der Interessenvertretung. Hier ist der Betriebsrat mit drei Mitgliedern des mittleren Zulieferers zuständig für 34 eigene MitarbeiterInnen, die wiederum WerkvertragsarbeitnehmerInnen auf dem Gelände des Automobilwerkes sind und für 200 LeiharbeiterInnen sowie nicht zuständig für ebenfalls vorhandene Werkverträge – das Betriebsverfassungsgesetz ist in keiner Weise für die neuen Belegschaftsstrukturen ausgelegt.

Betrieblich haben die zuständigen Betriebsräte und Gewerkschaften bei jedem Gewerk zu entscheiden, wie sie vorgehen:

- Sie können die Auslagerung als sinnvoll akzeptieren und den Interessenausgleich aushandeln. Das bedingt die Abgrenzbarkeit der Aufgabe als Werkvertrag, dass die sozialen Folgen beherrschbar sind. Dazu zählt auch der steigende Bedarf an Eingliederungsaufgaben im Betrieb, die Entwicklungschancen und Belastung der verbleibenden StammarbeitnehmerInnen. Die Auswahl eines Werkvertragsunternehmens mit entsprechendem Sozialstandard und die Sicherstellung des Arbeitsschutzes sind dann Betriebsrats-Aufgabe.
- Sie können sich gegen die Auslagerung wenden und mit der Belegschaft zusammen entsprechende Gegenszenarien formulieren, begründen und betreiben.
- Sie können versuchen, die WerkvertragsarbeitnehmerInnen anzusprechen und ggf. zu organisieren.

Letzteres wird in der IG Metall heiß diskutiert. Danach sind Logistik- und Instandhaltungs-Werkvertragsarbeit Teil der Metall-Wertschöpfungskette und sollen dort auch betreut werden und also Gewerkschaftsmitglied werden. Die Erfahrungen zeigen, dass die Ansprache eine heikle Aufgabe ist. WerkvertragsarbeitnehmerInnen sehen oft genug den Betriebsrat des Einsatzbetriebes bzw. zuständigen Gewerkschaftssekretär keineswegs als Verbündeten. Sie werden ggf. von ihrem eigenen Arbeitgeber sanktioniert, wenn sie auch nur Auskünfte an den Betriebsrat des Einsatzbetriebes geben; ihr Schutz durch eigene Betriebsräte oder Gewerkschaft ist oft nicht gewährleistet.

Es ist schon vorgekommen, dass WerkvertragsarbeitnehmerInnen die Unterlassung der Kontaktaufnahme verlangt und bei Zuwiderhandeln das entsprechende Betriebsratsmitglied persönlich bedroht haben. Ein möglicher Zugangsweg kann der Arbeitsschutz sein. Hier könnten die Interessen der WerkvertragsarbeitnehmerInnen und der Betriebsräte im Einsatzbetrieb parallel verlaufen. Außerdem sind hier betriebsverfassungsrechtlich einige Beteiligungsrechte vorgesehen.

Es gibt eine Reihe schöner Beispiele für Betriebsrats-Erfolge bei allen drei Strategien der Regulierung von onsite-Werkvertragsarbeit:

Automobilzulieferer-Industrie: Der Betriebsrat der Firma SKF Opladen hat es während der Krise geschafft, die Planung der Geschäftsführung abzuwehren, die Logistik-Abteilung mit zwölf StammarbeitnehmerInnen aus Gründen des niedrigen Tarifniveaus auszulagern. Schlüssel zu diesem Erfolg war die Einbeziehung aller StammarbeitnehmerInnen, auch außerhalb der betroffenen Abteilung. Hier wurden wirtschaftliche Risiken bewertet und ein Gegenkonzept erstellt. Rechtliche Grundlage während der Interessenausgleichsverhandlungen nach § 111 BetrVG ist der § 92a BetrVG: Der Betriebsrat hat hier die ausdrückliche Aufgabe der Beschäftigungssicherung.

Getränkeindustrie: Hier konnte der Betriebsrat die Abkehr von der Werkvertrag-Strategie für einige Niederlassungen erwirken:

NL 1: Hier wurden vier WerkvertragarbeitnehmerInnen/Schicht (insgesamt zwölf Personen) durch Stammbeschäftigte ersetzt.

NL 2: Es wurde vonseiten der Geschäftsführung angekündigt, dass pilotweise eine Flaschensortieranlage beschafft und mit Stammbeschäftigten betrieben wird.

NL 3: Die tatsächliche Arbeitszeit der WerkvertragsarbeitnehmerInnen wurde von 12-14 auf 8-10 Stunden werktäglich reduziert, nachdem die Gewerbeaufsicht vom Betriebsrat benachrichtigt wurde.

Schlüssel für diesen Erfolg war Beharrlichkeit in der Sache über mehrere Jahre und zuletzt die Bedrohung des Images des Unternehmens über die Presse. Die Belegschaft hatte außerdem schon 2009 einen Tag lang ihre Streikbereitschaft bewiesen, um die Auswärtsvergabe von Logistik-Gewerken zu begrenzen.

	Autor/en, Titel	Jahr
	Inhalt	**Ersteller - Jahr**
/01/	Benchmark-Studie für das Entgeltniveau Getränkeindustrie und Getränkegroßfachhandel vs. Speditionen und Werkvertragsdienstleister für Logistik, Flaschensortierung, Kommissionierung und Ausfahren (LKW) - unveröffentlicht	2009
/02/	Kosten-/Leistungsvergleich Getränkekonzern GmbH bei Auslagerung der Kommissionierung und der Flaschensortierung	BR/bsb (eigene Berechnungen) – 2009
/03/	Befragung Betriebsräte der Fleischindustrie 28 Betriebe: Einsatzfälle für oWAN in Getränkeunternehmen	NGG-Branchenkonferenz Fleisch- 02.-05.06.2009
/04/	Befragung Betriebsräte Getränkeindustrie (10 Betriebe) ▪Einsatzfälle für oWAN in Getränkeunternehmen ▪Best-Practice-Checkliste Arbeitsbedingungen für oWAN: Handlungsbedarf für Betriebsräte	bsb –Juni 2010
/05/	Befragung Betriebsräte Getränkeindustrie (6 Betriebe) ▪Einsatzfälle für oWAN in Getränkeunternehmen ▪Risiken für die Prozessqualität bei Werkvertragsvergabe in Logistikbereichen ▪Bewertung der Arbeitsbedingungen nach ETM (Equal Treatment Monitor) der IGM und NGG ▪Benchmark Arbeitsschutz oWAN – StAN	bsb –Oktober 2010
/06/	bsb/inifes – Projekt Grazil: Mitarbeiterbefragung ‚Gute – Arbeit – Index' und Belastung /Beanspruchung Getränkeindustrie-Betrieb (Differenzierung StAN-oWAN-LAN)	Oktober 2010,
/07/	IG Metall-Bezirk NRW Wirkungsabfrage OWAN/LAN 17 Metallbetriebe in NRW	2010
/08/	Interview zur Praxis SCC: Heinz Thoma, imatec GmbH, Düren	bsb – 07.10.2010
/09/	Grazil Projekt/bsb (www.grazil.net) Vergleichende Untersuchung der Arbeitsbedingungen von Stamm- und Leiharbeitnehmer/innen in 4 Industriebranchen, darunter die Nahrungsmittelbranche (4 Betriebe: Großbäckerei, Süßwaren, Kekse, Brauerei) – Veröffentlichung in Vorbereitung	2009-2010
/10/	NGG Hauptvorstand, Sabine Möller: Rechtliche Bewertung der Werkvertragssituation bei Binding in Frankfurt (unveröffentlicht)	2010
/11/	Sabine Möller NGG Hauptvorstand: Seminarunterlagen ‚Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Einsatz von oWAN (unveröffentlicht)	2010-06
/12/	Christian Iwanowski - Live-Befragung der IG Metall, Bezirk NRW bei Betriebsräten aus 17 Betrieben	Juni 2010,
/13/	Beutler/Bender: bsb/NGG/BZO Betriebsräte-Befragung Brauereien, 25 Betriebe	2010-01
/14/	Betriebsräte-Interviews 4 Metallbetriebe Verwaltungsstelle Mönchengladbach zu oWAN- und LAN-Einsatz	2012-09

Literatur/Quellen

	Autor/en, Titel	Jahr
/17/	Interview mit Bernd Maiweg, Referatsleiter der Branchen Fleischindustrie und Zuckerindustrie bei der NGG-Hauptverwaltung Hamburg	2011-12
/18/	Lohndrückerei nicht nur im Schlachthof – Artikel in der Süddeutschen Zeitung 04.2012	02.04.2012
/19/	Leo Mahr: "Die illegale Beschäftigung aus dem Blickwinkel der Bekämpfungsbehörden"; unveröffentlichtes Interview mit Leo Mahr (Christoph Lenssen)	2012
/20/	Kai Beutler, Christoph Lenssen: Handlungskompetenz von Betriebsräten beim Auslagern von betrieblichen Aufgaben an Werkvertragsunternehmen auf dem Betriebsgelände und Einsatz von Onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen (oWAN-BR) Antrag zum HBS-Projekt (unveröffentlicht)	2011
/21/	Kai Beutler, Rudi Bender : oWAN in der Getränkeindustrie - Erhebungen im Rahmen der Workshopserie in Kooperation mit der NGG (unveröffentlicht)	2010/2011
/22/	Kai Beutler, Peter Mogga: Leih- und Werkvertragsarbeit in der regionalen Nahrungsmittelindustrie - Erhebungen im des NGG-Arbeitskreises unveröffentlicht	2008-2011
/23/	Christian Iwanowski/IG Metall-Vorstand: Viel Arbeit am Rand – Werkverträge und Outsourcing, Arbeitshilfe für Betriebsräte	Juli 2011
/24/	Bernd Waas Professor Dr., Hans-Böckler-Stiftung: Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen	2012
/25/	DGB Bundesvorstand, inifes: DGB-Index Gute Arbeit	Lfd.
/26/	SCC-Standard: Sicherheits- (bzw. Safety-) Certificate Contractors	seit 1994