

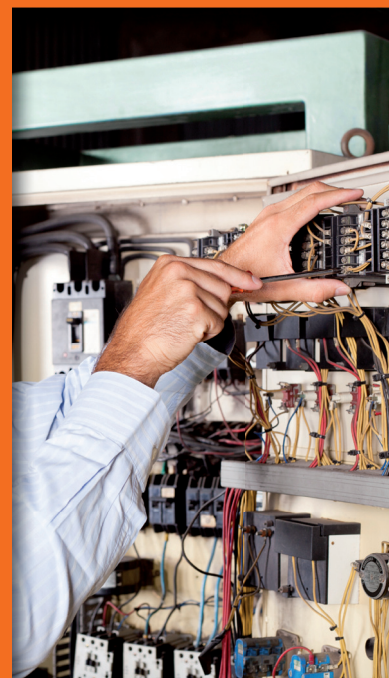
report

DGB
Bayern

Werkverträge in Bayern

Das neue Lohndumping-Instrument

Dr. phil. Sandra Siebenhüter · München, August 2013



Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Bayern
Schwanthalerstraße 64
80336 München
www.bayern.dgb.de

München, August 2013

Verantwortlich:

Matthias Jena, Vorsitzender DGB Bayern

Autorin:

Dr. phil. Sandra Siebenhüter
Netzwerk Nautilus Politikberatung
[sandra.siebenhueter\(at\)nautilus-politikberatung.de](mailto:sandra.siebenhueter(at)nautilus-politikberatung.de)
www.sandra-siebenhueter.de

Redaktion:

Timo Günther
Robert Günthner

Gestaltung:

Plett, Schulte und Partner

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Kurzfassung der Ergebnisse	6
2 Flexibilisierungsinstrument Werkverträge.....	8
2.1 Arbeitsvertrag, Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	8
2.2 Quantitative Zunahme von Werkverträgen	9
2.3 Scheinwerkverträge – Ein Übergangsproblem?	13
2.4 Trend: Deregulierung, Flexibilisierung und Vereinheitlichung	15
3 Branchenbeispiele für Werkverträge in Bayern	17
3.1 Baubranche.....	17
3.2 Versandhandel	20
3.3 Logistikdienstleister	23
3.4 Lebensmittelbranche	27
3.5 Entwicklungsdienstleister	32
3.6 Krankenhäuser	34
3.7 Branchenübergreifende Gemeinsamkeiten	39
4 Werkverträge aus Unternehmensicht	42
4.1 Gründe und Hintergründe für die Zunahme von Werkverträgen	42
4.2 Verdeckte Risiken und Kosten von Werkverträgen.....	43
4.3 Eine Frage der Sorgfalt und der Sicherheit.....	44
5 Werkverträge aus Arbeitnehmersicht	46
5.1 Geringere soziale und materielle Sicherheit für Werkvertragsbeschäftigte.....	46
5.2 Mehr Druck und Konkurrenz für Stammbeschäftigte und Unternehmen	48
5.3 Weniger Mitbestimmung für Betriebsräte	50
6 Werkverträge aus sozialstaatlicher Perspektive.....	53
6.1 Sozialversicherung unter Druck.....	53
6.2 Fachkräftemangel steigt	56
6.3 Vertrauensverlust in das Arbeitsrecht.....	57
6.4 Gesellschaftliche Erosionsprozesse.....	58
7 DGB: Anforderungen an eine „Neue Ordnung der Arbeit“	60
Methodisches Vorgehen.....	68
Glossar	69
Literatur	70

Vorwort



Viele Unternehmen verwenden einen nicht unerheblichen Teil ihrer Innovationskraft darauf, immer neue, unsoziale und zunehmend unsichere Flexibilisierungsinstrumente zu erfinden und zu etablieren.

Nach der Leiharbeit sind es nun Werkverträge, die Beschäftigte in unsichere, schlecht bezahlte und ausbeuterische Jobs treiben. Auf zunehmend breiter Front werden Werkverträge eingesetzt, um Lohn- und Arbeitsstandards zu untergraben.

Abhängig Beschäftigte sind immer stärker gezwungen, sich zu miesen Bedingungen zu verdingen. Diese neue Art der Werkverträge wird nicht eingesetzt, um ein in sich abgeschlossenes Werk abzuliefern und zu verrechnen, sondern sie dient nur einem Zweck: Arbeit billiger machen!

In den Betrieben wird eine zweite oder gar dritte Lohnlinie etabliert: Festangestellte Schlachtereibeschäftigte werden geschasst und stattdessen „Werkvertragsbeschäftigte“ an Bord geholt. Die Regale im Supermarkt werden nicht mehr vom Verkaufspersonal aufgefüllt, sondern das Bestücken der Regalmeter wird mittels angeblichem Werkvertrag vergeben. Natürlich zu billigen, ausbeuterischen Konditionen. Ob die Beschäftigten von den erzielten Einkünften leben können, ist den Unternehmen schlicht egal. Im Zweifel werden sie eben auf Hartz IV verwiesen.

Schöne, neue, flexible, ungerechte Arbeitswelt?

Nicht nur, aber gerade im angeblichen Hochlohnland und vermeintlichen Vollbeschäftigungsparadies Bayern sind solche Arbeitsverhältnisse ein Skandal. Wer sich als Exportweltmeister und bundesdeutscher Klassenbester rühmt, darf die Schattenseiten dieser Werkvertragspraxis nicht ignorieren oder gar stillschweigend dulden. Wegschauen oder Kumpanei mit solchen Arbeitgebern zieht Armut und Perspektivlosigkeit nach sich. Die Politik ist gefordert, Rahmenbedingungen für eine neue, faire Ordnung der Arbeit zu setzen.

Der DGB-Report „Werkverträge in Bayern“ schildert die Praxis einzelner Betriebe und Unternehmen mit Werkverträgen und verdeutlicht die Auswirkungen. Die Werkverträge sind nicht nur eine schwere Belastung für die Beschäftigten, sondern haben auch eine enorme, bislang eher unterschätzte Dimension für den Sozialstaat und den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Diese Zusammenhänge werden im Report thematisiert.

Was zu tun ist, um Werkverträge einzudämmen, wird im letzten Kapitel dargestellt: Der DGB Bayern fordert eine „Neue Ordnung der Arbeit“.

Mit diesem dritten Report nach „Leiharbeit in Bayern“ und „Prekäre Beschäftigung in Bayern“ greifen wir erneut einen brandaktuellen Missstand in der Arbeitswelt auf. Wir befürchten angesichts der Innovationskraft der Unternehmen in dieser Disziplin, dass er nicht der letzte seiner Art sein wird.

München, Juli 2013

Matthias Jena
Vorsitzender des DGB Bayern

1 Kurzfassung der Ergebnisse

Spezifische Indikatoren verweisen darauf, dass einzelne Arbeitsschritte oder gesamte Arbeitspakete vermehrt im Rahmen von Werkverträgen vergeben werden: So steigen die Zahlen der sogenannten Solo-Selbstständigen und der Gewerbeanmeldungen. Branchenumfragen von Einzelgewerkschaften liefern klare Hinweise.

Auch wenn Werkverträge grundsätzlich kein neues Phänomen und Element einer arbeitsteiligen Gesellschaft sind, ist ihre gegenwärtige Ausbreitung nicht nur Ausdruck einer stetigen Zunahme von Spezialisierungen und Ausdifferenzierungen von produktbegleitenden Dienstleistungen. Vielmehr ist die Zunahme von Werkverträgen das sichtbare Zeichen einer weitergehenden **Flexibilisierung der Erwerbsarbeit** und einer **Abwälzung von marktwirtschaftlichen Risiken** seitens der Unternehmen auf die Beschäftigten.

Durch die innerbetriebliche Aufspaltung von Arbeitsprozessen und die zunehmende Aufspaltung von Personalführung und Produktion (das Unternehmen als Projekthaus) kommt es zu einem **Auseinanderbrechen der Betriebsgemeinschaft**. Sichtbarer Ausdruck sind eine immense Lohnspreizung, die Aushöhlung von tarifvertraglichen Leistungen, ein Rückgang betrieblicher Mitbestimmung, eine Reduzierung von Arbeitsschutzrechten und die Disziplinierung der Stammbeschäftigten. Gleichzeitig verzeichnen wir einen Rückgang sogenannter Normalarbeitsverhältnisse und eine **Ausweitung prekärer Beschäftigung** und **fragiler Erwerbsbiografien**. Der sozialwirtschaftliche Konsens, d.h. die Verknüpfung von Arbeitsplatz, sozialer Absicherung und gesellschaftlicher Integration, wird in Frage gestellt.

Parallel zur Aufspaltung qualifizierter Tätigkeiten und der Ausbreitung schlechtbezahlter Werkvertragsarbeiten kommt es zu einer **tiefgreifenden Spaltung innerhalb der Arbeitnehmerschaft**. Immer weniger besserbezahlte und sozial abgesicherte Stammbeschäftigte stehen immer mehr niedrigbezahlten Werkvertragsbeschäftigten gegenüber. Diese künstlich geschaffene Ungleichheit erzeugt einerseits Vorstellungen von Dominanz und Überlegenheit, andererseits von Unterlegenheit und dauerhaftem Abgehängtsein.

Werkverträge werden häufig an (neugegründete) **Betriebe ohne Betriebsräte** vergeben, was zur mehrfachen Schwächung der Arbeitnehmer führt: Betriebsräte der Werkbesteller haben bei der Vergabe von Werkverträgen kein Mitspracherecht, die Anzahl der auf dem Gelände beschäftigten Werkvertragsunternehmen bleibt bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder unberücksichtigt, und die Rekrutierung neuer Gewerkschaftsmitglieder wird verhindert.

Es werden sowohl geringqualifizierte als auch hochqualifizierte Tätigkeiten in Werkverträge ausgelagert. Im geringqualifizierten Bereich sind bei Saisonarbeiten häufig **Osteuropäer zu Niedrigstlöhnen** eingesetzt, bei Dauerbeschäftigung kommen vielfach Leiharbeiter zum Einsatz. Im Hochqualifiziertenbereich ist der Fokus auf die Leistung einzelner Personen oder Teams gerichtet, die häufig zwischen den Werkvertragsfirmen wechseln bzw. auf hochspezialisierte, über Personaldienstleister vermittelte freiberufliche Freelancer.

Im Rahmen der Auslagerung werden soziale, sozialstaatliche, sicherheitstechnische, wissensintensive, hygienische wie auch gesundheitliche Fragen seitens der Werkbesteller fortwährend ignoriert und einer kurzfristigen Kostensenkung untergeordnet. Das **gefährdet die Innovationsführerschaft** deutscher Unternehmen und macht Berufe unattraktiv, was langfristig einen **Fachkräftemangel** hervorrufen kann. Auch der Abbau von Schonarbeitsplätzen für leistungsgeminderte Arbeitnehmer wird so weiter vorangetrieben.

Einzelunternehmen, die für eine Branche eine Vorbildfunktion einnehmen, setzen durch vermehrte Werkvertragsvergabe branchengleiche Betriebe kalkulatorisch unter Druck. In Konsequenz ist auch die Kooperationsbereitschaft von Werkbesteller und Werkerbringer kritisch zu sehen, da das Vertragsverhältnis auf einem **einseitigen Machtverhältnis** beruht und einen **Unterbietungswettbewerb zwischen Werkerbringern** nach sich zieht. Dabei kommt es zu einer Hierarchisierung der Beschäftigten und einer Kannibalisierung von Arbeitsbedingungen, die zu Lasten aller Arbeitnehmer und kleinerer Betriebe geht.

Werkverträge werden vielfach in einem Bieterwettbewerb zu Fixpreisen vergeben und führen kurzfristig zu einer Absenkung der eigenen Personalkosten. Dies scheint zunächst die Chance einer höheren Rendite des eingesetzten Kapitals zu bieten sowie die Kosten insgesamt kalkulierbarer zu machen. Mögliche **Zusatz- und Transaktionskosten** sowie langfristige Folgekosten finden dabei wenig Berücksichtigung.

Der Flexibilisierungstrend geht einher mit der Ausbreitung einer spezialisierten **Management- und Rechtsberatungsindustrie**, die im Auftrag von Firmen und öffentlichen Einrichtungen Outsourcing-Modelle konzipiert und Strategien entwickelt, Leiharbeit umzuwandeln und über günstige Werkverträge einzukaufen.

Werkverträge führen zu einer Normierung von Kosten und Prozessen. Betriebe werden dadurch **auf der Handlungsebene zunehmend unflexibler**, da das Engagement und die Eigenverantwortung der Beschäftigten nicht mehr gewürdigt wird.

Dumping-Werkverträge sind Anlass für einen Investitionsabbau bei technischen Anlagen und eine umgekehrte strategische Ausrichtung: Der technische Fortschritt bedingt keinen Arbeitsplatzabbau, sondern der **Zugriff auf billige Arbeitskräfte reduziert die Notwendigkeit, in technische Neuerungen** und arbeitskräfteschonende Anlagen zu investieren.

Kettenwerkverträge, d.h. die Weitergabe von Werkverträgen an Subunternehmer, führen dazu, dass sich die Arbeitsbedingungen entlang der Kette stetig verschlechtern und Auftragsbedingungen sowie Verantwortlichkeiten zu Lasten der Arbeitnehmer verschleiert werden.

Werkvertragsvergabe stellt in vielen Fällen eine **bewusste Tariffucht** dar. Dies führt zu einer immer stärkeren Individualisierung der Beschäftigten einerseits und einer **Betriebspolitik gegen den Staat und die Solidargemeinschaft** andererseits, da die Sozialkassen geschwächt, durch den Steuerzahler mitfinanzierte Ausbildungen abgewertet sowie das Arbeitsrecht ausgehöhlt werden.

Auch **öffentliche Arbeitgeber**, als Verwalter von Steuergeldern, ziehen sich immer mehr aus ihrer **gesellschaftlichen Verantwortung** zurück, indem sie Teile ehemaliger öffentlicher Einrichtungen aus Steuerspargründen in GmbHs umwandeln und damit Tarifverträge unterlaufen.

Der Zunahme von Werkverträgen und anderen Flexibilisierungsinstrumenten (Leiharbeit) steht **keine personelle Ausweitung in den Aufsichtsbehörden** (Zoll, Finanzamt, Staatsanwälte, Gewerbeaufsicht, Arbeitsagentur) gegenüber, die dem Missbrauch dieser Instrumente auf der ordnungspolitischen Ebene Einhalt gebieten kann.

Der verstärkten Nutzung von Werkverträgen kann nur entgegengewirkt werden durch

- eine Neudefinition von Arbeitnehmerüberlassung,
- eine Neudefinition von Betrieb,
- die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns, eine Stabilisierung des Tarifvertragssystems (Ausweitung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen)
- und eine Ausweitung des Betriebsverfassungsgesetzes bei gleichzeitiger Stärkung der Rechte des Betriebsrats.

Auch eine massive Erhöhung von Strafzahlungen beim Missbrauch von Werkverträgen und einem damit verbundenen Sozialversicherungsbetrug ist notwendig.

2 Flexibilisierungsinstrument Werkverträge

2.1 Arbeitsvertrag, Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

Um die rechtliche und tarifliche Stellung der Arbeitnehmer in dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis besser einordnen zu können, ist es angebracht, die unterschiedlichen Vertragsarten gegeneinander abzugrenzen und zu erläutern:

Arbeitsvertrag:

Individuell ausgehandelter Vertrag zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber, aus dem eine persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber entsteht. Das wird begleitet von gegenseitigen Rechten (u.a. Recht auf Urlaub und Entlohnung) und Pflichten (u.a. Fürsorge- und Treuepflicht, Weisungsbefugnisse bzgl. Arbeitsort, Arbeitszeit, Art der Tätigkeit). Bestimmungen eines Tarifvertrages und andere gesetzliche Bestimmungen (Kündigungsschutzgesetz, Bundesurlaubsgesetz) entfalten dabei ihre Wirkung. Ein Arbeitsvertrag ist eine Unterform des Dienstvertrags nach §§ 611 ff BGB.

Dienstvertrag / Werkvertrag:

Vertragsverhältnis zwischen einem Auftraggeber (Besteller) und einem Auftragnehmer (Hersteller). Verträge können von natürlichen (Einzelpersonen) wie auch von juristischen Personen (Unternehmen) geschlossen werden. Bei Werkvertragsarbeitkräften richten sich die Bedingungen hinsichtlich Entlohnung, Tarifbindung, Mitbestimmung, Sozialversicherung usw. nach den Bedingungen der Werkvertragsfirma. Bei einem Werkvertrag sind die entsendeten Mitarbeiter sogenannte „Erfüllungsgehilfen“. Der Betriebsrat des Werkbestellers hat kein Mitbestimmungsrecht nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG); der Betriebsrat der Werkvertragsfirma ist zuständig.

Abrechnung Dienstvertrag:

Abrechnung nach Stundenkontingent. Der Auftraggeber ist dabei der Gläubiger der Dienstleistung und der Auftragnehmer der Schuldner. Es ist dabei kein Erfolg geschuldet, sondern nur ein bestimmtes Bemühen. Reicht dieses Bemühen nicht, kann der Vertrag fristlos gekündigt werden bzw. Schadensersatz verlangt werden. Gesetzliche Grundlage §§ 611 ff. BGB.

Abrechnung Werkvertrag:

Abrechnung nach einem Werkergebnis/Erfolg. Dieser kann materiell (Malerarbeiten) oder immateriell (Transportleistung) sein. Dabei handelt es sich um ein (einmaliges) zum vereinbarten Zeitpunkt mängelfrei abzulieferndes Ergebnis oder einen Erfolg. Grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten sondern nach Ergebnis. Gesetzliche Grundlage § 631 BGB.

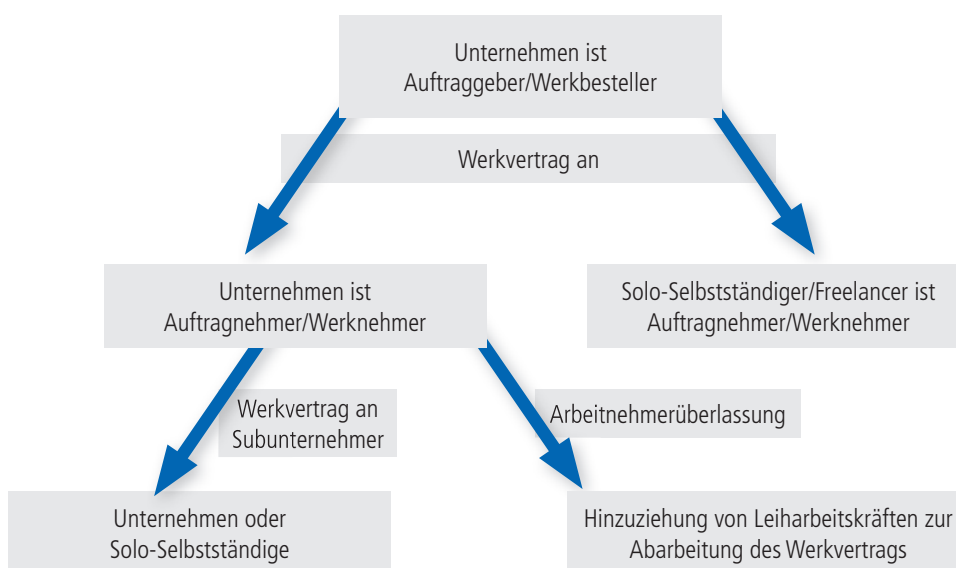
Einzig das Werkvertragsunternehmen ist für die von ihren Arbeitnehmern (auch ihren eingesetzten Leiharbeitern) zu verrichtende Tätigkeit verantwortlich (Dispositionsfreiheit; auch in zeitlicher Hinsicht). Die eingesetzten Arbeitnehmer der Fremdfirma unterliegen keiner Weisungsbefugnis (Direktionsrecht) seitens der beauftragenden Firma – auch nicht des Inhabers/Geschäftsführers des Kundenbetriebs. D.h. der Werkbesteller hat keinen Einfluss auf die Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmer. Die Leistung wird grundsätzlich mit eigenen Arbeitsmitteln erbracht, und es erfolgt keine Eingliederung (weder zeitlich noch örtlich) in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Bestellerbetriebs.

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag / Leiharbeit:

Charakteristisch ist ein Dreiecksverhältnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG): Zwischen der Leiharbeitskraft und dem Verleiher wird ein Arbeitsvertrag (s. o.) geschlossen. Der Verleiher schließt mit dem Entleiher einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag, und der Leiharbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung gegenüber dem Entleiher zu erbringen. Die arbeitsplatzbezogenen Rechte und Pflichten hat der Entleiher zu tragen. Der Betriebsrat des Entleihbetriebs hat Mitbestimmungsrecht nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Der Entleiher rechnet die geleisteten Arbeitsstunden mit dem Verleiher gemäß vereinbartem Stundensatz ab. Der Entleiher kann flexibel den Leiharbeitnehmer nach seinen Wünschen im Betrieb einsetzen, und der Leiharbeitnehmer benutzt die Strukturen, Werkzeuge und Einrichtungen im Entleihbetrieb.

Zusammenfassend lässt sich das Grundprinzip eines Werkvertrags folgendermaßen darstellen:



Quelle: Eigene Darstellung

2.2 Quantitative Zunahme von Werkverträgen

Werkverträge und Outsourcing¹ von Tätigkeiten sind keine neue Erscheinung, jedoch erfreuen sich diese Instrumente zum Zwecke der Kostenreduzierung und der Flexibilisierung zunehmender Beliebtheit. Ihre Entwicklung lässt sich in verschiedenen Wellen nachzeichnen:

Erste Welle – 1980er Jahre: Zunächst wird die Automobilbranche von einer Auslagerungswelle erfasst, bei der Teile der Wertschöpfung vermehrt auf inländische und südeuropäische Zulieferer verlagert werden.

Zweite Welle – 1990er Jahre: Eine weitergehende Verlagerung der Produktion/Produktionsteile auch anderer Branchen erfolgt in Länder des ehemaligen Ostblocks. Parallel werden die Werkvertragskontingente für Osteuropa in der Baubranche aufgestockt, und der EU-Binnenmarkt erleichtert die Werkvertragsvergabe an europäische Firmen. Erste Deregulierungen des deutschen Arbeitsmarktes werden zum Ende des Jahrzehnts vorgenommen.

¹ Der Begriff Outsourcing (outside resource using) umfasst drei Entwicklungen: Die Fremdvergabe an inländische Unternehmen (Onshore Outsourcing), an ausländische Unternehmen (Offshore Outsourcing) und an ausländische Tochterfirmen (Captive Offshoring).

Dritte Welle – 2000er Jahre: Nach der EU-Osterweiterung werden vermehrt osteuropäische Firmen im Rahmen der Entsendung eingesetzt. Viele Osteuropäer nutzen die Möglichkeit der Selbstständigkeit, um Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten. Unternehmenseigene Service-GmbHs werden aufgrund der Umsatzsteuerbefreiung verstärkt gegründet.

Vierte Welle – 2010/2011: Seit Mai 2011 gilt ein staatlich festgesetzter Mindestlohn in der Leiharbeit. Leiharbeitsfirmen und große Industrieunternehmen gründen Tochtergesellschaften, über die ausschließlich Werkverträge angeboten werden. Durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts² zur Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) verteuert sich die Leiharbeit³. Ehemals über Leiharbeit erledigte Tätigkeiten werden über Werkverträge zu den „alten Tarifen“ weiterhin am gleichen Ort erbracht. Durch die Umsetzung der EU-Dienstleistungsrichtlinie kommt es zu einer Änderung des AÜG zum 1. Dezember 2011: Leiharbeit ist nur noch „vorübergehend“⁴ möglich. Es folgt einerseits eine Übernahmewelle von Leiharbeitern in die Stammbesellschaft, andererseits werden Tätigkeiten, die bisher dauerhaft durch Leiharbeiter erledigt wurden, in Werkverträge ausgelagert (vgl. 3.6.).

² Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist keine Spitzenorganisation, die in eigenem Namen Tarifverträge abschließen kann. Sie erfüllt die hierfür erforderlichen tarifrechtlichen Voraussetzungen nicht, Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 - 1 ABR 19/10 (vgl. BAG 2010).

³ Die Tarifierhöhungen in der Leiharbeit über die vergangenen Jahre hinweg, werden hier nicht gesondert aufgeführt.

⁴ Auch eine vierjährige Einsatzzeit im gleichen Entleihbetrieb gilt noch als „vorübergehend“ (vgl. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 16.10.2012, Aktenzeichen 7 Sa 1182/12).

„Sie müssen wissen, im Bereich der Personaldienstleistungen werden rund sieben Prozent im Portfolio der Firmen über auch ganz normale Werkverträge angeboten.“ (Sachverständiger Werner Stolz, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. bei der Öffentlichen Anhörung im Dt. Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales am 23. April 2012, vgl. Deutscher Bundestag 2012a, S. 1548)

Fünfte Welle – 2012: Branchenzuschläge in der Metall-/Elektro- und Chemieindustrie zum November 2012 verteuern die Leiharbeit. Verleiher berichten über Nachfrageeinbrüche. Im Gegenzug eröffnen ausländische Leiharbeitsfirmen vermehrt Niederlassungen in Deutschland, um hier Werkverträge anzubieten.⁵

⁵ Vgl. <http://www.openpr.de/pdf/629242/Polnischer-Personaldienstleistungsschliesst-Werkvertraege-in-Deutschland.pdf>

„Überall herrscht Unsicherheit. Bei unseren Kunden und unter den Mitarbeitern. Für unsere Lohnabrechnung sind die neuen Regelungen der blanke Horror. Bisher hat es neun Tarifgruppen gegeben, nach denen die Zeitarbeitnehmer bezahlt wurden. Künftig werden Mitarbeiter in unterschiedlichen Branchen unterschiedlich entgolten, gestaffelt nach der Einsatzdauer. In einigen Branchen sind fünf, in anderen neun unserer Tarifgruppen betroffen.... Der Aufwand ist immens... Die Unternehmen wissen noch nicht, in welchem Umfang die neuen Regelungen zu höheren Arbeitskosten führen. Dass dies der Fall sein wird, ist klar.“ (Interview Manpower-Chefin Vera Calasan, Frankfurter Rundschau vom 20.09.2012, S. 15)

⁶ Volkswagen: 5 Prozent, BMW und Daimler: 8 Prozent, John Deere: 10 Prozent.

Zwar gelang es starken Betriebsräten in den vergangenen Jahren, feste Quoten für Leiharbeitnehmer⁶ durchzusetzen oder Leiharbeit zu verhindern, doch dies erweist sich nun bisweilen als Bumerang.

„Wir konnten durchsetzen, dass wir keine Leiharbeit im Werk haben. Der Betriebsrat muss sich jetzt intensiv um die Frage der Werkverträge kümmern, da die Geschäftsführung argumentiert, dass die Beschäftigtenzahl im Werk gedeckelt ist und daher Werkverträge notwendig sind, um die Arbeiten zu erledigen.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat, Bosch Bamberg)

Aufgrund der Rechtsnatur von Werkverträgen (Kap. 2.1.) lässt sich ihr Umfang anhand von vorhandenen Arbeitsmarktstatistiken nicht erfassen. Auch Personalabteilungen von Unternehmen geben an, dass sie keine bzw. kaum Informationen über die Zahl der Werkverträge in ihrem Betrieb haben, da diese nicht als Personal- sondern als Sach-/Materialkosten verbucht und über den strategischen Einkauf geordert werden. Daher ist ein Rückgriff auf andere Statistiken und Umfragen notwendig, um Rückschlüsse auf die Entwicklung und Verbreitung von Werkverträgen zu ziehen.

IG-Metall-Betriebsräteumfrage vom 3.-21. September 2012⁷

- In den vergangenen 12 Monaten: 7% des Beschäftigungsaufbaus erfolgte durch Werkverträge.
- In jedem fünften Betrieb (19%) wurden Stammarbeitsplätze durch atypische Beschäftigung (Leiharbeit und Werkverträge) ersetzt.
- Knapp 60% der Befragten geben an, dass in ihren Betrieben Tätigkeiten fremdvergeben werden.
- Knapp 28% der Befragten geben an, dass in den vergangenen drei Jahren die Fremdvergabe von Tätigkeiten zugenommen hat
- Nur 10 % der Befragten geben an, dass in ihrem Betrieb weniger fremdvergeben wird.
- Besonders häufig werden Werkverträge vergeben in den Bereichen
 - Interne Dienstleistungen, d.h. Werksschutz, Kantinenbetrieb (42 %)
 - im Bereich der Produktion (38%)
 - Montage (28%)
 - Forschung/Entwicklung (19%)

⁷ Von den 8485 Betriebsratsvorsitzenden im Org.-Bereich der IGM haben sich 4017 beteiligt; Rücklaufquote von 47,3 % (vgl. IGM 2012).

NGG-Betriebsräteumfrage vom 05.01-29.02.2012⁸

- Seit 2010 hat sich das Verhältnis, insbesondere in der Ernährungsindustrie und der Getränkeindustrie (Brauereien, Erfrischungsgetränke) zwischen Leiharbeit und Werkverträgen umgekehrt: Der Anteil an Leiharbeit nimmt kontinuierlich ab, der Anteil der Werkvertragsbeschäftigten zu. Ca. 57 % der Nicht-Stammbeschäftigten in der Ernährungsindustrie und ca. 55 % in der Getränkeindustrie sind in Werkverträgen tätig.
- In der Ernährungsindustrie waren ca. 7,8 % der Beschäftigten über Werkverträge beschäftigt.
- Die Belegschaft in einigen Schlachthöfen besteht nur noch zu ca. 10 % aus Stammbeschäftigten und zu ca. 90 % aus Werkvertragsbeschäftigten.

⁸ Es wurden 371 Betriebsräte, insbesondere aus der Ernährungsindustrie befragt (vgl. NGG 2012a).

Zusätzlich verweist die Lebensmittelzeitung (2011, S. 26) darauf, dass im Einzelhandel derzeit ca. 120 Subfirmen mit 350.000 Beschäftigten insbesondere im Bereich „Regalbestückung“ tätig sind.

Zeitreihen über Gewerbeanmeldungen des bayerischen Landesamtes für Statistik⁹

Die steigende Zahl der Gewerbeanmeldungen ist ein Indiz dafür, dass in bestimmten Branchen die sogenannte Solo-Selbstständigkeit (vgl. Koch/Rosemann/Späth 2011, S. 13ff.) zunimmt. Beginnend mit den Arbeitsmarktreformen (Stichwort: Ich-AG) hat sich ihre Zahl („Soloselbstständige“ ohne eigene Mitarbeiter) von 1,38 Mio. im Jahr 1998 auf 2,3 Mio. im Jahr 2010 fast verdoppelt (vgl. Böckler Impuls 2011, S. 7). Die Möglichkeit, sich als Selbstständige in Deutschland niederzulassen wird auch von vielen Bürgern der mittelosteuropäischen Staaten (MOE-Staaten) genutzt. Bei den Solo-Selbstständigen handelt es sich häufig um Scheinselbstständige, da sie nur für einen Auftraggeber tätig sind, keine neuen Kunden akquirieren und somit nicht unternehmerisch tätig sind.

⁹ Da die Aufteilung der Wirtschaftszweige im Jahr 2007 umgestellt wurde, sind die Bereiche nicht durchgehend von 2005 - 2012 vergleichbar (Quelle: Bayerisches Landesamt für Statistik, Sonderauswertung 2012).

„Es zeigt sich eine deutliche Zunahme von Gewerbeanmeldungen. Früher waren es vor allem Personen aus Polen, heute eher aus den Ländern Bulgarien und Rumänien. Vielfach kommen die Betroffenen dann mit einem Dolmetscher zu uns und melden ein Gewerbe an. Wie sie später ohne jegliche Deutschkenntnisse Aufträge generieren wollen bleibt offen¹⁰ ... Beliebte sind Branchen, in denen die Menschen kein oder kaum Werkzeug benötigen, um die Tätigkeiten auszuführen und in dem sie keinen Meistertitel brauchen. Also etwa im Reinigungsgewerbe, im Trockenbau, bei Abbrucharbeiten...“ (Rainer Lenzner, Ordnungsamt Stadt Nürnberg)

¹⁰ Vgl. hierzu DGB-Positionspapier (2012a, S.3): Kriterien für Scheinselbstständigkeit.

Quelle:
Sonderauswertung des Bayerischen
Landesamtes für Statistik

Gewerbe	Jahre	Deutsche	Polen	Ungarn	Rumänen	Bulgaren
Baugewerbe	2008	7869	2915	2066	1034	616
	2009	8233	3185	8071	1196	809
	2010	8318	3244	8273	2687	1502
	2011	7790	3138	8106	4293	3041
	2012	7019	3027	7264	5892	4026
	01-03/2013	2037	572	1277	1343	787
Verkehr Lagerei	2008	3942	97	53	114	40
	2009	3711	89	104	260	43
	2010	3633	145	103	272	77
	2011	3361	103	89	530	192
	2012	2889	76	102	725	230
	01-03/2013	821	20	22	204	63

¹¹ Auskunft vom 23. Januar 2013.

Länder ohne volle Dienstleistungsfreiheit/Arbeitnehmerfreizügigkeit greifen auf sogenannte Werkvertragskontingente zurück. Laut Angaben des Verbandes der Deutschen Bauindustrie¹¹ waren im Jahr 2012 auf diesem Wege durchschnittlich 194 bulgarische und 2.261 rumänische Arbeitnehmer im Bausektor tätig. Für den Abrechnungszeitraum 10/2012 bis 9/2013 sehen die aktuellen Werkvertragskontingente aus Bulgarien 1.800 Arbeitnehmer und aus Rumänien 4.480 Arbeitnehmer für die Baubranche vor. Auffallend ist, dass aus diesen Ländern allein für Bayern eine weitaus höhere Zahl von Gewerbeanmeldungen vorliegt.

Zeitreihen über Gewerbeanmeldungen von Ausländern bei der Stadt München für die Jahre 2007-2011:

Quelle:
Sonderauswertung des Gewerbeamts
der Landeshauptstadt München

Gewerbe	2007	2008	2009	2010	2011
Durchführung von Akustik- und Trockenbauarbeiten	766	787	1905	2013	2179
Durchführung von Abbrucharbeiten (ohne Eingriff in die Statik)	113	291	172	366	403
Tätigkeit als/im Kabelverleger im Hochbau (ohne Anschlussarbeiten)	38	58	64	74	111
Ausübung des zulassungsfreien Gebäudereinigerhandwerks	1045	1087	1151	1274	1298

Konzentrieren sich ausländische Personen eher auf eine Tätigkeit am Bau, machen sich Pass-Deutsche in Bayern eher im Bereich des Handels selbstständig. Die Quote der Selbstständigkeit im Gebäudereinigerhandwerk ist jedoch nationalitätenunabhängig.

Trotz dieser oben angeführten Indikatoren, die auf eine Zunahme von Werkverträgen verweisen, positioniert sich die Bundesregierung in einer Anfrage von DIE LINKE vom 3. Juli 2012 eindeutig (Deutscher Bundestag 2012c, S. 2): „Die Bundesregierung sieht zum jetzigen Zeitpunkt keinen Bedarf, den Abschluss von Werkverträgen stärker zu regulieren. Unternehmen steht es im Rahmen der geltenden Gesetze grundsätzlich frei zu entscheiden, ob sie Tätigkeiten durch eigene Arbeitnehmer ausführen lassen oder Dritte im Rahmen von Werkverträgen beauftragen.“ Auch der Antrag im Ausschuss für Arbeit und Soziales, den Einsatz von Werkverträgen in Unternehmen statistisch ermitteln zu lassen, wurde am 16. Januar 2013 abgelehnt (vgl. Deutscher Bundestag 2013).

2.3 Scheinwerkverträge – Ein Übergangsproblem?

Die Abgrenzung zwischen einem echten und unechten Werkvertrag (Scheinwerkvertrag; verdeckte Leiharbeit) ist in der praktischen Umsetzung häufig unklar¹². Treffen jedoch mehrere der nachfolgenden Punkte gleichzeitig zu, liegt der Verdacht nahe, dass es sich um einen Scheinwerkvertrag handelt (vgl. Deich, 2009, S. 414):

¹² Eine ausführliche rechtliche Darstellung dieser Abgrenzung finden Sie unter Waas, 2012.

1. Es besteht nur eine geringe oder keine räumliche und organisatorische Trennung von Stammbeschaft und Fremdpersonal.
2. Das Fremdpersonal verfügt über kein eigenes Werkzeug (Computer, Maschine).
3. Das Fremdpersonal erledigt im Rahmen von dauerhaften Vertragsverpflichtungen schwerpunktmäßig Klein- und Kleinstaufträge, die binnen kurzer Zeit erledigt werden können (z.B. Schweißnähte setzen, Glühbirnen auswechseln).
4. Die Beschäftigten der Fremdfirma sind als „Einzelkämpfer“ oder in „Minigruppen“ ohne eine unmittelbare Fremdaufsicht über den Einsatzbetrieb verteilt und ihnen werden bestimmte Aufgabenbereiche (Anlagen oder Abteilungen) zugewiesen.
5. Stammbeschäftigte und Fremdpersonal erfüllen auf Dauer die gleichen Aufgaben, und es besteht die Gefahr der Vermischung der beiden Arbeitnehmergruppen.
6. Einzelne Fremdfirmen sind jahrelang in der gleichen Abteilung auf dem Gelände des Bestellers tätig.
7. Der Dienstleister rechnet überwiegend oder ausschließlich auf Stundenbasis ab, obwohl eine projektbezogene Abrechnung bzw. eine Abrechnung nach Pauschalpreisen oder nach Aufmaß problemlos möglich wäre.

Sind Werkvertragsbeschäftigte in den direkten Produktionsprozess einer Firma eingebunden („onsite-Werkvertragsarbeitnehmer/innen“, sog. oWAN), ist die Gefahr eines Scheinwerkvertrags besonders hoch. Um diese Gefahr zu minimieren, müsste aus organisatorischen Gründen zu Beginn der Fremdvergabe mit einer Stufenlösung gearbeitet werden.

„Bevor eine Montage- oder Produktionslinie an eine Werkvertragsfirma übergeben wird, wird sie oft mit den gleichen Leuten zuerst über Zeitarbeit betrieben, damit die Leute den Ablauf lernen. Dann erst wird die Linie selbstständig im Rahmen eines Werkvertrages geführt. Wenn gleich eine Linie auf Werkvertrag betrieben wird, dann brauchen die Leute eine Person, die sie anlernt und einarbeitet, und dann ist es schon kein Werkvertrag mehr.“ (Betriebsrat Leiharbeitsfirma)

Bei einem Scheinwerkvertrag handelt es sich um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, woraus sich für die betroffenen Arbeitnehmer das Recht auf Einstellung im beauftragenden Betrieb (§ 10 Abs. 1 bzw. § 1 Abs. 2 AÜG) ergibt, da es zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb kommt. Zudem haben die Betroffenen den Anspruch auf Zahlung des im Einsatzbetrieb üblichen Arbeitsentgelts. (vgl. Ulber 2012, S.186). Um nun das Risiko „Scheinwerkvertrag“ für den Werkbesteller zu minimieren, wird der Fremdfirma zur Auflage gemacht, zur „Sicherheit“ eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung zu beantragen. Bereits diese Forderung legt die Vermutung eines Scheinwerkvertrags nahe.

„Nur so kann seitens des Auftraggebers (Werkbesteller) sichergestellt werden, dass mit den eingesetzten Arbeitskräften – auch für den Fall dass ein Schein-Werkvertrag vorliegt – keine Rechtsfolgen nach §§ 9 Nr. 1 und 10 Abs. 1 AÜG eintreten¹³. Jedoch gelten im Falle des Scheinwerkvertrags die Regeln über die Vergütung und die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einsatzbetrieb nach § 9 Nr. 2 AÜG.“ (vgl. Däubler 2011, S. 9f.)

¹³ Verfügt der Auftragnehmer (der in Wirklichkeit ein Verleiher ist) über keine Erlaubnis zum Verleih von Arbeitskräften nach § 1 AÜG, so sind die mit den eingesetzten Arbeitskräften geschlossenen Arbeitsverträge nach § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam. Gleichzeitig entsteht nach § 10 Abs. 1 AÜG ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher.

Bei der Vergabe eines Werkvertrags (anders als bei der Inanspruchnahme von Leiharbeit) ändern sich sowohl die Ablauf- und Arbeitsprozesse beim Werkbesteller wie auch beim Werkvertragsnehmer. Denn beide müssen die strukturellen, organisatorischen wie auch ergebnisspezifischen Fähigkeiten

¹⁴ Vgl. dazu auch das Urteil des BAG (Urteil vom 18. 1. 2012 - 7 AZR 723/10) zur Frage vom Fremdpersonaleinsatz am Flughafen Hamburg.

eines Arbeitgebers und selbstständigen Unternehmens aufweisen. Durch die vermehrte Aufmerksamkeit von Betriebsräten und ihre Klagen vor Arbeitsgerichten sind vier Fragen laut Rechtsprechung¹⁴ bei der Umsetzung eines Werkvertrags entscheidend (vgl. Schüren 2012):

1. Wer macht die Personaleinsatzplanung beim Werkvertragsunternehmen, wer steuert das Personal vor Ort?
2. Hat das Werkvertragsunternehmen eine wirtschaftliche Verantwortung, d.h. eine Ergebnisverantwortung?
3. Hat das Werkvertragsunternehmen ein eigenständiges Qualitätsmanagement, um die Einsatzstrategie und die Leistung der eigenen Mitarbeiter zu optimieren?
4. Wer haftet bei materiellen oder personalen (Verletzung eines Stammbeschäftigten durch einen Fehler des Werkvertragsbeschäftigten) Schädigungen durch Werkvertragsarbeitnehmer beim Werkbesteller?

Nach Einschätzung von Arbeitsrechtsexperten wird sich die Frage der echten/unechten Werkverträge jedoch mittelfristig erübrigen, da die Vertragsgestaltung und die Umsetzung der Werkverträge immer „wasserdichter“ sein werden. Demgegenüber wird die zukünftige arbeitsrechtliche Diskussion von viel grundsätzlicheren Fragen geprägt sein, denen sich sowohl der Gesetzgeber, die Gewerkschaften, Arbeitsrechtsexperten wie auch die Gerichte stellen müssen (vgl. Schüren 2012):

1. Inwieweit wird das Instrument Werkverträge genutzt, um Lohndumping und Tarifflicht zu betreiben? (vgl. Bauwirtschaft und Lebensmittelindustrie Kap. 3.1. und 3.4.)
2. Inwieweit wird eine Überlassungserlaubnis als Freibrief und „Reserveschirm“ verwendet?
3. Inwieweit werden mit Pseudo-Gewerkschaften¹⁵ immer mehr sogenannte Fake-Tarifverträge abgeschlossen? Beispiele dafür sind die zum Christlichen Gewerkschaftsbund gehörenden „Die Berufsgewerkschaft (DHW)“ oder die „Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung (GKH)“
4. Inwieweit erfolgt durch Werkverträge ein geplanter Rechtsbruch des Arbeitsrechts (unklare Urlaubsansprüche, ungenaue Zeiterfassung...) ohne gravierende Konsequenzen (Gewinnabschöpfung)?
5. Inwieweit wird die Entsendebescheinigung A1 missbraucht, um Sozialversicherungsbetrug zu begehen, indem Werkverträge zu extrem schlechten Bedingungen an ausländische Firmen vergeben werden?

¹⁵ <http://www.swr.de/report/presse/-/id=1197424/nid=1197424/did=3371110/1is2mtu/index.html>

<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/gewerkschaft-fuer-kunststoffgewerbe-und-holzverarbeitung-im-8543.htm>

Zu letztem Punkt stellt der Präsident des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e.V., Thomas Bauer, auf Nachfrage klar:

„Die A1 Bescheinigung ... kann rechtlich nicht zu „Lohndumping“ führen: Sie dient dem Nachweis, dass der entsandte Arbeitnehmer für den Zeitraum der Entsendung weiterhin dem Sozialversicherungsrecht des Entsendestaates unterliegt ... Der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie verurteilt deutlich jeden Missbrauch der Bescheinigung, um unlautere Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Verschärft hat sich diese Problematik, seitdem der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 26. Oktober 2006 im Wesentlichen die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs bestätigt und entschieden hat, dass die innerstaatlichen Behörden und Gerichte an eine in einem anderen Mitgliedstaat ausgestellte Bescheinigung gebunden sind, selbst wenn diese z.B. durch Täuschung „erschlichen“ wurde. Lediglich ein in der Praxis langwieriges Beanstandungsverfahren, das bei dem Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes durchzuführen ist, vermag die Unrichtigkeit festzustellen und zu korrigieren ... In Missbrauchsfällen ist andererseits zu bedenken, dass die entsandten Arbeitnehmer, die im Herkunftsland in Wahrheit nicht sozialversichert sind, durch ihre Angaben bei der Beantragung der Bescheinigung und später durch Vorlage der Bescheinigung an ihrer Situation selbst mitwirken. Zusammengefasst ist das ... primär ein Thema für die Mitgliedstaaten, aus denen Arbeitnehmer entsandt werden. Die Mitgliedstaaten müssen sich für „ihre“ Arbeitskräfte einsetzen und auf die zuständige Behörde einwirken, damit die Voraussetzungen für die Ausstellung einer A1 Bescheinigung mit der gebotenen Sorgfalt geprüft werden.“

2.4. Trend: Deregulierung, Flexibilisierung und Vereinheitlichung

Der Ruf nach mehr Flexibilität bei gleichzeitiger Rationalisierung nahm seinen Ausgang in vielfältigen Re-Organisationsprozessen und Internationalisierungsstrategien zu Beginn der 1980er Jahre in der Automobilindustrie (vgl. Dicken 2004). Dieser eingeschlagene Weg wurde nochmals vertieft, als sich ab den 1990er Jahren die immer stärkere Orientierung an finanzwirtschaftlichen Prinzipien und die Konzentration auf sogenannte Kernkompetenzen durchsetzte. Dem wurde mithilfe unterschiedlichster Flexibilisierungsinstrumente¹⁶ in den Konzern- und Unternehmenszentralen Rechnung getragen. Die öffentliche Haushaltskrise in den 1990er Jahren setzte parallel auf Landes- und Kommunalebene das Prinzip einer Marktsteuerung der staatlichen Verwaltung durch (Neues Steuerungsmodell)¹⁷, worauf eine Privatisierungswelle öffentlicher Einrichtungen und Dienstleistungen (u.a. Energieversorgung, Öffentlicher Nahverkehr, Post- und Fernmeldewesen, Krankenhäuser) erfolgte, die bis heute fort dauert. Auch der angebliche Ruf Deutschlands als „kranker Mann Europas“, hohe Arbeitslosenzahlen und die beklagte fehlende internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen führten dazu, dass zur Jahrtausendwende eine starke Liberalisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes (Lockerung der Leiharbeit vgl. IAB 2006, S.2) sowie ein paralleler Abbau des Sozialstaates (Hartz-Gesetze) einsetzte.

¹⁶ Zu den Arten der Flexibilisierung (intern/extern, numerisch/funktional, monetär/funktional) vgl. Keller/Seifert 2006.

¹⁷ Kritisch dazu: vgl. Holtkamp 2008.

Vor allem die Leiharbeit, durch vielfältige Missbrauchsfälle inzwischen stark in der Kritik (vgl. Die Zeit 2011), wurde schließlich durch Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie durch Tarifverträge stärker reguliert und somit für die Unternehmen teurer. Werkverträge gelten aus Sicht der Unternehmer als Alternative (vgl. 2.2.), wobei die Motive (vgl. 4.1.) und die Strategien für ihren Einsatz (vgl. 3.7.) vielfältig sind: Sie reichen von der Fremdvergabe von Arbeitspaketen an externe Firmen, Dienstleister und Solo-Selbstständige im In- und Ausland (Outsourcing) bis hin zur Neugründung unternehmensinterner Service-GmbHs. Dabei ist anzumerken, dass der Werkvertrag für hochqualifizierte Solo-Selbstständige auch ein Mehr an persönlicher Freiheit und Selbstbestimmung mit sich bringen kann (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012). Allerdings stehen gerade sie durch die technischen Möglichkeiten auch in einer globalen Konkurrenz (IT- und Ingenieurdienstleistung, PR- und Marketingdienstleistungen) und unterliegen einem hohen Preisdruck.

Viele Anwaltskanzleien, wissenschaftliche Institute und Beratungsfirmen haben in der Suche nach Flexibilisierungsmöglichkeiten für sich ein neues Geschäftsfeld ausgemacht und beraten Unternehmen und öffentliche Einrichtungen über mögliche Fremdvergaben.

DAS WEITERBILDUNGSPORTAL

drucken Fenster schließen

Wartungs- und Dienstleistungsverträge einkaufen

Nur wer Verträge für Wartung und Dienstleistungen individuell gestaltet, sichert Rendite und Einkaufserfolg. Denn insbesondere bei Investitionen erweisen sich häufig die Folgekosten - in Form von Wartungs-, Ersatz- und Verschleißteilkosten - als großes Problem. Um spätere Kostenfallen möglichst zu vermeiden, muss der Einkauf sie bereits in einem frühen Stadium der Investitionsüberlegungen berücksichtigen. In diesem Seminar * lernen Sie typische Vertragsgestaltungen für Wartungs- und Dienstleistungsverträge detailliert kennen, * erarbeiten Sie, wie Sie sachlich fundiert Kosten und Risiken der verschiedenen Vertragsalternativen vergleichen und bewerten können, * besprechen Sie Lösungsansätze...

Termin: 26.06.2013

Ort: 90518 Altdorf b. Nürnberg

Preis: 610,00 EUR (inkl. 0% MwSt.) (mehrwertsteuerfrei, einschließlich Seminarunterlagen, Pausengetränken und Mittagessen)

Kontakt: Technische Akademie Wuppertal e.V.

Hubertusallee 18
D-42117 Wuppertal
Telefon:
Telefax:

E-Mail: marketing@taw.de

Homepage: <http://www.taw.de>

Quelle:
www.managerseminare.de

¹⁸ 3. ZAAR-Tagung: „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“, Freitag, 9. September 2011 (vgl. http://www.zaar.uni-muenchen.de/download/event/tagung/t_3_zf.pdf)

Als besonders kreativ zeigt sich u.a. das arbeitgeberfinanzierte „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ (ZAAR)¹⁸, an dem verschiedene Lehrstühle für Arbeitsrecht der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München angesiedelt sind.

„Auch eine Kombination von Industriedienstleistung und Zeitarbeit ist möglich: Der autonome Industriedienstleister kann neben eigenen Stammkräften auch entlehnte Arbeitnehmer einsetzen, solange er nur selbst die Dienstleistung eigenverantwortlich steuert. Den Auftraggeber und seinen Betriebsrat geht das nichts an. Beim Industriedienstleister gibt es meist keinen Betriebsrat und auch keinen Tarifvertrag.“ (Rieble 2010)

Unternehmensberatungen sind im Rahmen von Reorganisationsprozessen unterschätzte, da auch in der Öffentlichkeit wenig beachtete Akteure, obwohl gerade sie eine wichtige Multiplikatorenfunktion einnehmen: Spezialisiert auf eine Branche, werben sie mit ähnlichen Ideen und Geschäftsmodellen und in Kenntnis der gesetzlichen Vorgaben und des wirtschafts- und sozialpolitischen Umfelds um Kunden und werden von Vorständen, Geschäftsführern und Politikern weiterempfohlen. Neben der Tatsache, dass sie tiefe Einblicke in die Interna von Firmen erhalten, *„nehmen viele Berater, allen voran die sog. Topconsultants, keine Rücksicht auf die spezifischen Gegebenheiten, die ja ein Unternehmen positiv in seiner Einzigartigkeit prägen. Durch das Überstülpen von Standards, Tools und Einheitsprozessen wird der Trend zur normierten Organisation verstärkt; der Charakter eines Unternehmens geht verloren und damit auch das WIR-Gefühl. Berater sprechen oft über USP (Unique Selling Proposition), den Wert von Patentportfolios etc.; andererseits wird gerade durch einige Vertreter dieser Zunft mit know how gegläntzt, das man eben von einem Konkurrenzunternehmen abgestaubt hat“* (Klaus Demleitner, Unternehmensberatung IT&S München).

Die Folge ist, dass Unternehmen gleichartige organisatorische und betriebswirtschaftliche Prozesse durchlaufen und sich Betriebe der gleichen Branche immer ähnlicher werden („Isomorphie“: vgl. Di Maggio, Powell 1983). Dabei dienen einzelne Firmen, die ein Organisationsmodell erfolgreich umgesetzt haben, als Blaupause, an der sich vor allem die Konkurrenten orientieren. Diese nach betriebswirtschaftlichen Kriterien erfolgte Vereinheitlichung von Organisationskonzepten, Handlungsabläufen und Produktionsprozessen birgt vor allem zwei Gefahren: Zum einen sind Betriebe bei unvorhergesehenen Ereignissen ähnlichen Risiken ausgesetzt und reagieren durch ähnliche Strukturen darauf auf die gleiche Art; zum anderen geht diese Angleichung auch mit ähnlichen Erwartungshaltungen gegenüber den Mitarbeitern einher, nämlich dass diese im Unternehmen B gefälligst ähnlich zu funktionieren haben wie im Unternehmen A. Diese Angleichung der Organisations- und Strukturebene erzeugt jedoch keineswegs eine Vereinheitlichung auf der Arbeits- und Handlungsebene, sondern sie führt zu vielfachen Unsicherheiten und Dilemmata bei den Mitarbeitern. Auch wenn Firmen gerne betonen, dass ihre Mitarbeiter ihr höchstes Kapital sind, wird dieser soziale und individuelle Aspekt im Rahmen von Umstrukturierungen als negativ und störend empfunden.

Sollte sich allerdings ein Re-Strukturierungsprozess im Nachhinein als Fehler herausstellen, wird meist darauf verwiesen, dass man sich an einem gängigen Muster orientiert habe und dass nur nicht vorhersehbare Umstände für den Misserfolg und den schlechten Verlauf verantwortlich waren (vgl. Schimank 2002, S. 49). Auch der öffentlichen Hand, die lange glaubte, in Public-Private-Partnership-Modellen eine Lösung für ihre Probleme gefunden zu haben, wurde bescheinigt: *„Bei ihren Untersuchungen deckten die Rechnungshöfe in vielen Fällen methodische oder rechnerische Fehler in den Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen auf.“* (Hessischer Rechnungshof 2011, S. 15).

3 Branchenbeispiele für Werkverträge in Bayern

Bayern gilt als arbeitsmarktpolitisches Musterland und weist für 2011 die durchschnittlich niedrigste Arbeitslosenquote und für 2010 die höchste Erwerbsbeteiligungsquote (74,6 %) aller Bundesländer auf (vgl. BSMASFF 2012, S. 74f.). Daraus lassen sich jedoch keine Rückschlüsse auf die Qualität der Arbeit und die Höhe der Entlohnung ziehen. Auch bayerische Vorzeigeunternehmen wie BMW finden immer wieder Eingang in die Tagespresse, wenn sie trotz Rekordgewinnen und Absatzrekorden bisherige Mitarbeiter zu wesentlich schlechteren Bedingungen in eine Dienstleistungsfirma auslagern (vgl. SZ 2012e) und damit die Spaltung von Belegschaften vorantreiben. Nachfolgend soll anhand verschiedener Branchen und Firmen der Einsatz von Werkverträgen in Bayern dargestellt werden.

3.1 Baubranche

Die Bauwirtschaft ist eine äußerst zyklische Branche, und Bauvorhaben umfassen meist komplexe Gewerke, die mit einem großen, stark schwankenden Arbeitskräftebedarf einhergehen, der kaum über den Einsatz von Maschinen substituierbar ist. Durch das Verbot der Leiharbeit, die Vielfalt der Arbeitsprozesse und die hohen Lohnkosten gilt daher die Werkvertragsvergabe als unverzichtbare betriebliche Flexibilisierungsstrategie. Mit Inkrafttreten der EU-Dienstleistungsfreiheit 1993 wurden Werkverträge vermehrt auch an ausländische Bauunternehmen vergeben. Durch die lange Erfahrung mit der Fremdvergabe ist die Baubranche damit eine Art Blaupause für andere Branchen.

„Ich bestätige ..., dass von Unternehmen vermehrt Werkverträge vergeben werden. Am Bau hat die Einführung des Leiharbeitsverbots damals eine Ausweichreaktion verursacht. Da wurden alle möglichen Werkverträge vergeben. Zum Teil auch an Entsendefirmen, die in der Tarnung der Werkverträge Leiharbeit betreiben mit frisch angeheuerten Belegschaften unter ganz klarer Aufsicht durch Vorarbeiter der Baufirmen“ (Sachverständiger Frank Schmidt-Hullmann, IG BAU bei der Öffentlichen Anhörung im Dt. Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales am 23. April 2012, vgl. Deutscher Bundestag 2012a, S. 1553).

Obwohl sich bei öffentlichen Ausschreibungen i.d.R. nur deutsche Baufirmen an der Ausschreibung beteiligen und als Generalunternehmer auftreten, leisten vor allem große Baukonzerne nur sehr geringe Teile der Wertschöpfung. Aufgrund ihrer geringen gewerblichen Personaldecke erstellen sie in Eigenregie vielfach nur noch Spezialgewerke. Einfachgewerke werden hingegen unmittelbar an kleinere Baufirmen im In- und Ausland weitergereicht. Im Einzelfall wiederum werden kleine Teilarbeiten weitergegeben (sog. Versubben), so dass Subunternehmerketten von vier und mehr Werkvertragsfirmen kein Einzelfall sind.

„Für spezifische Arbeiten haben sich spezifische Nationalitäten herauskristallisiert: Polen für Natursteinbearbeitung, Trockenbau ehemalige Jugoslawen, Rohbauarbeiten Rumänen und für Eisenbieger meistens Rumänen, Türken.“ (Roland Pfefferer, Bauleiter, Donauwörth)

Die Personalauswahl und -betreuung obliegt den jeweiligen Werkvertragsfirmen, was im Einzelfall dazu führt, dass die Arbeitsbedingungen und Löhne am Ende dieser vertikalen Ketten bisweilen fraglich sind.

Im bundesweiten Vergleich liegt die Zahl der Baustellen, auf denen ausländische Arbeitnehmer eingesetzt sind, in Bayern mit Abstand am höchsten (vgl. SOKA BAU 2012b, S. 20).

Der Sozialkasse Bau (SOKA-BAU) bekannt gewordene Baustellen mit ausländischen Entsendearbeitnehmern nach Bundesländern: Berichtsjahre 2011 und 2010 im Vergleich

Bundesland	2011		2010	
	Baustellen absolut	Baustellen in %	Baustellen absolut	Baustellen in %
Schleswig-Holstein	859	4,01	1.081	6,47
Hamburg	642	3,00	511	3,06
Niedersachsen	1.404	6,56	1.492	8,93
Bremen	90	0,42	92	0,55
Nordrhein-Westfalen	4.355	20,34	3.106	18,59
Hessen	1.160	5,42	709	4,24
Rheinland-Pfalz	1.272	5,94	765	4,58
Baden-Württemberg	4.123	19,26	3.056	18,29
Bayern	5.631	26,30	3.952	23,65
Saarland	287	1,34	224	1,34
Berlin	355	1,66	286	1,71
Brandenburg	338	1,58	416	2,49
Sachsen-Anhalt	148	0,69	189	1,13
Thüringen	126	0,59	104	0,62
Mecklenburg-Vorpommern	439	2,05	468	2,80
Sachsen	180	0,84	259	1,55
Summe	21.409	100,00	16.710	100,00

"Viele kleine wie große ausländische Firmen sind keine erfahrenen Baufirmen, ja oft haben sie noch nie einen Bauauftrag abgewickelt, sondern werden gezielt zur Abwicklung eines Werkvertrages erst gegründet. Dann handelt es sich in Wahrheit um Leiharbeitsfirmen, die hierdurch gezielt das Leiharbeitsverbot am Bau umgehen. Oder es sind tatsächlich auch mal Baufirmen darunter, deren Hauptbetätigungsfeld aber in Deutschland liegt und die eigentlich in Deutschland sozialabgabenpflichtig sein müssten, sich aber regelmäßig selbst um die Abgabe der im Vergleich hierzu mickrigen Sozialabgabenbeiträge im Ausland drücken. Ich nenne das "fatale Koalition"; d.h. ein deutsches Unternehmen und ausländische Unternehmen schließen einen Vertrag nach dem anderen, bei dem nur die Papierlage stimmt. Vielfach sind es auf beiden Seiten Leute, die sich über Jahre hinweg kennen, d.h. ein Deutscher und ein Ausländer, die die jeweiligen Länder und somit auch die Schlupflöcher kennen. Im Prinzip können wir von modernen Formen des Menschenhandels und der Sklaverei sprechen." (Mihai Balan, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.)

Durch das 1996 in Kraft getretene Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gelten auch für ausländische Bauarbeiter ein tariflicher Mindestlohn (seit 01.01.2013: 11,05 Euro in Westdeutschland; 10,25 Euro in Ostdeutschland) und ein Anspruch auf Mindesturlaub und Urlaubsgeld. Für die Bezahlung dieses Mindestlohns haftet der Generalunternehmer. Da dieser Mindestlohn nach dem AEntG unter der niedrigsten Lohngruppe für reguläre, inländische Arbeitskräfte liegt, sind die Personalkostenvorteile (inkl. der fälligen Abgaben zur Sozialversicherung, die sich nach den Bedingungen des Entsendelandes richten) für ausländische Werkvertragsnehmer besonders hoch (vgl. dazu auch Kap 3.4. Schlachthof Waldkraiburg). Trotz dieser schon bestehenden Kostenvorteile zeigen sich in der Praxis dennoch Probleme.

"Ich habe in fünf Jahren noch keinen ausländischen Bauarbeiter getroffen, der den Mindestlohn auch tatsächlich erhalten hat. Und auch wenn der Mindestlohn auf dem Papier bezahlt wird, so muss man auch die Stundenzahl berücksichtigen, die nie acht Stunden beträgt. Weil es keine übergreifenden Kontrollinstanzen gibt und die Bescheinigungen zur Sozialversicherung (A1) nach Ausstellung eine absolute Wirkung entfalten, kommt es zudem sehr häufig vor, dass im Entsendeland keine Sozialabgaben abgeführt werden. So ist in vielen Fällen die Altersarmut bereits vorprogrammiert." (Mihai Balan, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.)

Dass im Rahmen der Deregulierung für bestimmte Berufe (u.a. Fliesenleger) der Meisterzwang aufgehoben wurde, hat nach Einschätzung von Fachleuten dem Baugewerbe eher geschadet (vgl. Gewerbeanmeldungen 2.2.). Die steigende Zahl von ausländischen Solo-Selbstständigen in der Bauwirtschaft endet bisweilen in einer Situation, die bestimmt ist von äußerst niedrigen Löhnen, körperlicher Ausbeutung und einer ständigen Angst vor deutschen Behörden (vgl. SZ 2012a). Hier hat die Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf den Einzelnen bei gleichzeitiger Gewinnmaximierung des Auftraggebers einen ihrer Höhepunkte erreicht.

Baustelle Staatliche Fach- und Berufsoberschule Kelheim

Beim Bauvorhaben des Landkreises Kelheim – Teilabbruch, Umbau und Erweiterung der Staatlichen Fach- und Berufsoberschule Kelheim¹⁹ – wurden die unterschiedlichen Gewerke im Rahmen von Einzelausschreibungen vergeben. Ein Vorteil dieser Vorgehensweise ist, dass die einzelnen Arbeiten nicht über dem Schwellenwert von fünf Millionen Euro liegen (vgl. Tauber 2012, S. 3) und somit nicht EU-weit ausgeschrieben werden müssen. Aus den Ausschreibungsunterlagen geht hervor, dass das Zuschlagskriterium der „niedrigste Preis“ ist. Das Bauunternehmen August Spreng GmbH & Co. KG, Ingolstadt erhält den Zuschlag für die sogenannten Baumeisterarbeiten.

¹⁹ Vgl. dazu die verschiedenen Ausschreibungen seit Juli 2011 unter: http://ausschreibungen-deutschland.de/Bayern/Kelheim_Schaefflerstrasse/7/

Werkvertrag

Fremdvergabe der Arbeiten für Maurer und Betonarbeiten, für Baustahl und Verlegearbeiten und die Schal- und Betonierarbeiten an die Firma „Me-Sa Bauleistungen GbR“, Gefrees. Lohnsumme laut Vertrag bei 300.000 Euro.

Die Tätigkeiten werden ausgeführt von ca. 20 Bulgaren, die trotz wochenlanger Tätigkeit offensichtlich kaum entlohnt werden und sich letztlich keine Lebensmittel mehr kaufen können. Die örtliche Presse (vgl. Mittelbayerische Zeitung 2012) wird darauf aufmerksam und berichtet ausführlich über den Fall. Auch Mihai Balan vom Europäischen Verein für Wanderarbeiterfragen e.V. in Frankfurt wird eingeschaltet.

„Der Wortführer der Bulgaren sagte mir, dass sie von einem türkischstämmigen Unternehmer als Arbeitskräfte angeworben wurden und sie im Vertrauen auf eine ordentliche Anstellung samt Bezahlung – es wurden immerhin 12 Euro pro Stunde versprochen – nach Deutschland gekommen sind. Im Nachhinein mussten sie dann feststellen, dass der Subunternehmer sie über Nacht zu Mitgesellschaftern einer gemeinsamen GbR gemacht hatte. Sie baten mich, ihnen zu erklären, was die einzelnen Paragraphen aus dem Subunternehmervertrag bedeuteten, d.h. sie waren scheinbar in völliger Unkenntnis der Umstände. Die Wut war dann auch entsprechend groß, als ich ihnen erklärte, dass sie für alle Eventualitäten und das Geschäftsgebahren des Geschäftsführers (Insolvenz, Baumängel, Regressforderungen etc.) mit ihrem Privatbesitz in der Haftung stehen.“ (Mihai Balan, Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.)

„Das Geschäftsmodell der Firma Me-Sa ist sehr ungewöhnlich. Die Firma ist eine Gesellschaft des bürgerlichen Rechts und die bulgarischen Arbeiter werden dort zu Mitgesellschaftern. Ein Gesellschaftervertrag liegt in deutscher Sprache vor. Jedoch beinhaltet der Vertrag klare Arbeitnehmervertragsbestandteile, wie etwa dass die Mitgesellschafter auch weisungsgebunden sind. Das ist ein Widerspruch, und derzeit haben wir eine Klage beim Arbeitsgericht in Ingolstadt laufen, dass der Gesellschaftervertrag ein Scheinvertrag ist. Unser Ziel dabei ist, dass die Firma Spreng, die ja die Firma ME-SA beauftragt hat, in die Generalunternehmerhaftung genommen wird und sie pro Person ca. 6500 Euro ausstehende Lohnsumme nachzahlen muss.“ (Walter Kissling, IG BAU München)

Am 25. September 2013 findet eine weitere Verhandlung in dieser Sache vor dem Arbeitsgericht Ingolstadt statt.

Im Rahmen der Interviews wird immer wieder darauf verwiesen, dass gerade öffentliche Ausschreibungen einem immensen Wettbewerbsdruck unterliegen. Die Vorgabe, dass der billigste Anbieter den Zuschlag erhält, führt dazu, dass Firmen mit zum Teil ruinösen Preisen in das Bieterverfahren gehen und entweder ausländische Dumpinganbieter eingepreist sind oder gegenüber Nachunternehmern mit unlauteren Methoden gearbeitet wird. Ein zusätzlich langes Zahlungsziel der öffentlichen Hand führt dazu, dass sich viele deutsche mittelständische Bauunternehmen an öffentlichen Submissionen nicht mehr beteiligen.

²⁰ Baden-Württemberg hat als bisher letztes Bundesland im November 2012 ein Tariftreuegesetz beschlossen. Demnach dürfen Aufträge von öffentlicher Hand von über 20.000 Euro nur noch an tariftreue Firmen vergeben werden, die einen Mindeststundenlohn von 8,50 Euro bezahlen; vgl. auch http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_41545.html

²¹ Zur aktuellen Diskussion in Bayern vgl. Sack u.a. 2008, S. 16-20.

Bayern ist neben Hessen und Sachsen eines der wenigen Bundesländer²⁰, in denen weder ein Tariftreuegesetz gilt noch eines in Planung ist. Dieses Gesetz sieht vor, dass öffentliche Bauaufträge nur noch an Unternehmen vergeben werden, die ihren Mitarbeitern die ortsüblichen Löhne und Gehälter zahlen. Kommt es zu schweren Verfehlungen (illegale Beschäftigung, Verstöße gegen die Tariftreue), werden diese Firmen jahrelang von der öffentlichen Vergabe ausgeschlossen. Bisher müssen die bayerischen Firmen nur einen Imageschaden befürchten²¹.

3.2 Versandhandel

Amazon, Graben bei Augsburg

Die Firma AMAZON, weltweit größtes Versandhaus und seit 1998 in Deutschland tätig, unterhält sechs Auslieferungszentren (Fulfillment Center - FC) im Bundesgebiet. Seit September 2011 auch eines an der B17 zwischen Augsburg und Landsberg in Graben. Das schwäbische Lager kostete ca. 1,1 Mio. Euro, wovon den größten Teil der Bund und die Bahn aufbrachten, die einen eigenen Gleisanschluss legte. Die Gemeinde Graben unterstützte die Ansiedlung mit 50.000 Euro; der Firma Amazon entstanden keine Kosten (vgl. ZEIT 2012).

„Auswahlkriterien für einen Standort sind u.a. eine gute logistische Anbindung an ein Autobahnnetz, ein passendes Gelände und eine hohe Arbeitslosenquote, um eine Förderung durch die Arge zu erhalten. Die Mitarbeiter sind dadurch so billig, dass sich keine großen Investitionen in moderne Lagerhaltungssysteme rentieren. Zudem sind die Picker²², die Bestellungen direkt auf ihr Lesegerät bekommen, schneller als jede Maschine.“ (Thomas Gürlebeck, ver.di Augsburg)

²² Die Hierarchie bei Amazon: Picker (Kommissionierer), Putter (Regalauf-füller), Packer (Verpacker), Co-Worker (Assistenten der Leads). Diese sind alle in der Gruppe der Hands zusammengefasst. Leads (Vorgesetzter der Hands), Area Manager (Abteilungsleiter), Operation-Manager/Ops-Manager (Hauptabteilungsleiter), Senior-Ops (Geschäftsführer).

Im Logistikzentrum mit einer Fläche von 110 000 qm² (SZ 2012d, S. 9) wird sechs Tage die Woche rund um die Uhr gearbeitet. Dabei sind 1000 Stammbeschäftigte und ca. 2000 zusätzliche Mitarbeiter für das Weihnachtsgeschäft eingesetzt (SZ 2012d). Andere Meldungen sprechen von insgesamt bis zu 5000 Mitarbeitern in Spitzenzeiten (vgl. AA 2012a), wobei ca. 3000 Beschäftigte über Werkverträge (meist Osteuropäer) bei Amazon arbeiten. Vielfach werden die Werkverträge mit Hilfe von Leiharbeit erledigt. Um den hohen Arbeitskräftebedarf zu decken, wird auch die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) der Arbeitsagentur in Bonn eingeschaltet, um im EU-Ausland für Arbeiter auf dem Lechfeld zu werben. Eigene Touristikfachkräfte sorgen für die Unterbringung der Beschäftigten im südlichen Umkreis (AA 2012b).

„Ich war viermal bei Flugblattaktionen dabei und habe gesehen, dass dort Leute mit Bussen und Zügen in Gruppen angefahren werden. Es sind vor allem Ungarn und Tschechen, und die meisten sprechen gar kein Deutsch.“ (Erwin Helmer, Betriebsseelsorge KAB Augsburg)

„Die Werkvertragsbeschäftigten werden als Picker, Putter und Packer eingesetzt. Da aber viele von diesen kein Deutsch sprechen, werden für das Saisongeschäft sogenannte Temporary Leads eingesetzt, die der Sprache der Werkvertragsbeschäftigten mächtig sind und sie anweisen können.“ (Thomas Gürlebeck, ver.di Augsburg)

Bei Amazon ist der Großteil der Beschäftigten im Fulfillment Center im Bereich Outbound (d.h. Warenausgang) beschäftigt, da die Warenentnahme (d.h. das Kommissionieren der Ware) aufgrund der sogenannten Picklisten durch Menschen schneller, genauer und effizienter erfolgt (vgl. Wulz 2008) als etwa durch technische Vorrichtungen. Das sogenannte chaotische Lagerhaltungssystem sieht vor, dass das Sortiment flexibel ohne festen Platz – örtlich nur angepasst an die wechselnde Nachfrage – über die Fläche in den Regalen verteilt liegt.

Besonders in der Kritik stehen die Arbeitsbedingungen²³ des an keinen Tarifvertrag gebundenen, gewerkschaftskritischen US-Konzerns: Geringe Löhne, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, ein hoher Arbeitsdruck bei gleichzeitiger hoher körperlicher Belastung, monotone und repetitive Arbeiten ohne jeglichen Gestaltungsspielraum, hohes Misstrauen im Krankheitsfall, ständiger Dauerverdacht bzgl. Warendiebstahl, starke Überwachung und personalisierte Leistungskontrolle.

²³ Vgl. Homepage <http://www.amazon-verdi.de/>, Channel Partner (2012) und Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=SiqccL3NsSw>.

Ein weiterer Vorwurf ist die Wettbewerbsverzerrung gegenüber Mitbewerbern (u.a. Weltbild) durch die Inanspruchnahme von staatlicher Förderung bei der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen (sogenannte MAG: Maßnahmen beim Arbeitgeber). Durch die MAG, so der Vorwurf, verschafft sich Amazon einen Personalkostenvorteil. Zudem werden die Beschäftigten nach der geförderten Maßnahme nur befristet für die Dauer des Weihnachtsgeschäfts eingestellt (vgl. Dt. Bundestag 2012d). Außerdem verzögerte sich 2011 die Auszahlung der Löhne an die Werkvertragsbeschäftigten (AA 2011).

„Die Stammbeschäftigten haben einen Verdienst von ca. 10,05 bis ca. 10,80 Euro Stundenlohn. Was die Werkvertragsbeschäftigten aus Osteuropa erhalten, wissen wir nicht. Wir hören nur, dass es schlimm ist. Da die Stammbeschäftigten kein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten, gab es für sie zur Motivationssteigerung im Dezember eine Tombola. Jeder, der vom 1. bis 24.12. nicht unentschuldig fehlte, konnte täglich ein Nummernlos ziehen und etwas gewinnen. Das reichte von Kleingewinnen, über i-Pads und Geldgutscheine bis zu 500 Euro. Der Hauptgewinn war ein Auto.“ (Thomas Gürlebeck, ver.di Augsburg)

Im Februar 2013 wurde bei AMAZON Graben ein Betriebsrat gewählt. Er hat 19 Mitglieder, zur Wahl traten 19 Wahllisten an.

Firma:
An:

Sehr geehrte Damen/Herren,

ich schreibe Ihnen, da wir, als Arbeitskraft-/ Personenvermittlerfirma aus Ungarn Partners in der EU-Länder suchen. Wir bieten Arbeitskräfte von jedem Bereich und Ausbildungsstufe, die im Ausland arbeiten wollen und können. Letztes Jahr haben wir z.B. bei AMAZON/Graben, als MA der Vorweihnachtssaison (bei C-Return und Re-ceive) eine schöne Zeit verbracht und denken immer noch gerne an Amazon zurück. Wenn Ihre Kunden auch oft Saisonarbeiter und/oder Mitarbeiter auf Dauer bräuchten, könnten wir Hilfräfte dauerhaft um 100-200 MA, saisonell um 500-600 Personen zur Verfügung stellen. Wir haben uns überlegt, um es Ihnen und unseren Landsleuten einfacher zu machen, indem wir Ihnen vom 15. Oktober bis zum 31. Dezember 2012 200 Arbeitskräfte, bei angemessenen Bedingungen 200 Saisonarbeiter zur Verfügung zu stellen. Wenn es nötig ist, können wir Unterkunft, Verpflegung undTransport für MA organisieren. Unabhängig davon möchten wir Ihnen Angebote auch in anderen Wirtschaftszweigen machen.

Sollten Sie Interesse daran haben, mit der Geschäftsführung der GmbH zu verhandeln, so möchten wir Sie bitten,uns einige Termine in der nahen Zukunft zum persönlichen Treffen vorzuschlagen. Wir freuen uns auf Ihre Besprechungsterminvorschläge!

Da die Weihnachtssaison schon angefangen hat,bitten Sie höflich, möglichst innerhalb von einer Woche auf unser Angebot zu reagieren, selbst wenn Sie unsere Propositionen nicht in Anspruch nehmen möchten.

Im Voraus vielen Dank für Ihre umgehende Antwort.

mit freundlichen Grüße


Betreff: Re: AMAZON-LAGERARBEITER VON UNGARN.Nicht NUR SAISON ARBEITER HABEN WIR.

Sehr geehrter Herr [REDACTED]

Gestatten sie bitte uns bei Ihnen zu melden. Wir möchten mit Ihnen zusammen arbeiten. Warum könnte es nicht gehen? Im Internet kann man sehen,dass Sie für Lagerarbeit für AMAZON viele Leuten suchen. Wir haben gute Arbeitern für Lagerarbeit,aber wir haben viele gute Fachleuten in verschiedenen Beruf auch.Wir können hier von disziplinierten ungarischen Reservisten immer wehlen.Frauen und Maenner. Viele sprechen deutsch oder englisch. ES HABEN WIR VORIGES JAHR FÜR AMAZON NACH GRABEN GETAN. Ich bin Stelvertreter des ungarischen Reservistenverband-president. Voriges Jahr bei Amazon arbeitete 170 Leuten von uns . Es haben wir mit Sachsenreservsten organisiert. Jetzt haben wir für Lagerarbeit minimum 400 Leuten,die mehr als ein Jahre lang oder kürzere Zeit in Deutschland arbeiten möchten. Mit uns arbeiten ,werden und können Sie und Amazon sehr viel Geld ,Zeit sparen. Unsere Leuten sind bereit zu fahren und zu arbeiten. Wir wünschen für Sie viel Erfolg,gute Gesundheit von Ungarn,Budakeszi, Swebisch- Wudigess. Dankeschön für Ihres Geduld. PS. Ich als Oberst A.d mit grosem Bundeswehrauszeichnung,was ich vor 5 Jahren von Deutschenverteidigungsminister bekommen habe,warte ich Antwort. Oberst.A.d. [REDACTED]

3.3 Logistikdienstleister

Die stetig wachsende Logistikbranche ist die drittgrößte Branche der deutschen Wirtschaft mit ca. 2,8 Mio. Beschäftigten (BVL 2012). Das anhaltende Wachstum liegt zum einem im steigenden Transportaufkommen begründet, zum anderen im anhaltenden Trend zum Outsourcing, insbesondere von Industrieunternehmen. Diese haben ihre Lagerhaltung auf die Straße verlegt, bei gleichzeitiger intensiver Verdichtung und Verzahnung der Prozesse zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer. Der Dienstleister übernimmt neben der Planung, Steuerung und Lagerung des Materials auch Vor- und Endmontagetätigkeiten, die Kommissionierung und Verpackung von Waren sowie den Material- und Teiletransport vom Zulieferer zum Hersteller. Die Anlieferung von Ware und Bauteilen erfolgt (just in sequence/just in time) direkt an das Montageband oder über sogenannte Bahnhöfe oder Supermärkte im Werk. Für den Auftraggeber lassen sich dadurch Kosten senken und die Komplexität von Prozessen reduzieren, da sich die Zahl der Logistikfirmen minimiert und die Verantwortung hinsichtlich Bestandsoptimierung, Lagerung und Transportoptimierung abgegeben wird. Es gibt also eine enge strukturelle Verzahnung: Einerseits der zum Teil hohe Zeit- und Leistungsdruck des Dienstleisters durch verdichtete Logistikprozesse, andererseits die hohe Abhängigkeit des Werkbestellers von der termin- und qualitätsadäquaten Anlieferung und Bearbeitung durch den Dienstleister. Das birgt die Gefahr sozialer Konflikte.

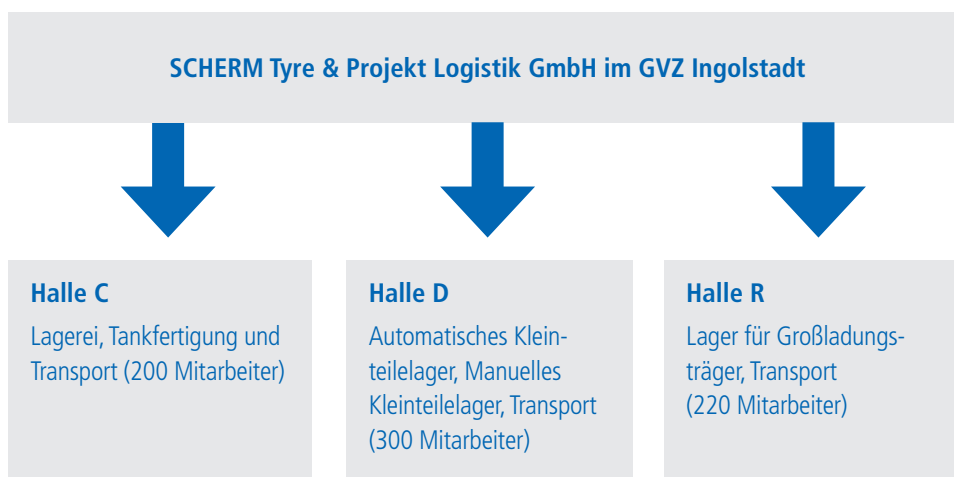
Scherm Gruppe, GVZ Ingolstadt:

Die Scherm Gruppe aus Probfeld/Neuburg Donau ist mit ihren Töchtern SCHERM Logline Transport GmbH²⁴ und SCHERM Tyre & Projekt Logistik GmbH²⁵ der größte Logistikdienstleister²⁶ für die AUDI AG in Ingolstadt. Die Tyre & Projekt Logistik GmbH ist seit 2003 in mittlerweile drei verschiedenen Hallen im angegliederten und sich erweiternden Güterverkehrszentrum (GVZ) tätig; davor wurden diese Tätigkeiten von einem anderen Dienstleister für die AUDI AG durchgeführt.

²⁴ Europaweit agierender Systemdienstleister, mit 17 Standorten in Deutschland und Osteuropa und über 500 eigenen LKW-Einheiten.

²⁵ Mit ihren ca. 860 Mitarbeitern betreibt sie Lagerstandorte in Karlskron/Probfeld (ca. 40 Mitarbeiter), in Neuburg Ruhrstraße (ca. 100 Mitarbeiter) und an drei Standorten im GVZ Ingolstadt (ca. 720 Mitarbeiter); darunter sind ca. 120 Leiharbeiter.

²⁶ Neben Schnellecke Logistics (ca. 110 Mitarbeiter) und Hansmann Logistik (ca. 100 Mitarbeiter).



Von den 720 Beschäftigten im GVZ Ingolstadt sind ca. 380 als Hilfskräfte und weitere 200 als (Stapler-)Fahrer von Flurförderzeugen tätig, die den Transport der Teile vom GVZ ins Audi-Werk bis an die Montagelinie übernehmen. Nur etwa fünf Prozent der Beschäftigten sind Logistikfachkräfte mit einer qualifizierten Ausbildung.

„Im Rahmen der von AUDI vorgegebenen Fahrkreise zwischen dem GVZ und dem Automobilwerk bedienen unsere Mitarbeiter die 9 Umschlagplätze im Werk. Die Teile werden dort abgeladen und je nach Zielpunkt von unseren Mitarbeitern oder von AUDI-Mitarbeitern dann direkt an das Montageband geliefert.“ (Lothar Klaritsch, Betriebsratsvorsitzender SCHERM Tyre & Projekt Logistik GmbH)

Das Aufgabenspektrum des Logistikdienstleisters erweitert sich bis heute sowohl in qualitativer wie auch quantitativer Hinsicht. Seit 2010 erledigt der Dienstleister auch den Transport von einigen anderen, im GVZ ansässigen Zulieferern.

„Früher machten einige der anderen Zulieferer ihren eigenen Transport ins AUDI-Werk. Deren Löhne waren zehn bis zwanzig Prozent höher.“ (Christian Daiker, IGM Ingolstadt)

Auch für den Betriebsrat der AUDI AG ist die Auslagerung in mehrfacher Hinsicht Dilemma und Problem zugleich.

„Audi fertigt in Ingolstadt inzwischen bis zu 18 Modelle, die je nach Kundenwünschen unterschiedlich zusammengestellt werden können. Das heißt konkret, dass die Teilevielfalt rasant steigt. Da wir auf unserem Werksgelände nicht mehr genügend Platz haben, ist die Entscheidung nachvollziehbar, die Logistik auszulagern. Jedoch entsteht dadurch auch ein Problem: Durch die Auslagerungen fallen viele Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Kolleginnen und Kollegen weg, die in der Produktion nicht mehr taktgebunden arbeiten können. Nun werden einfachere Tätigkeiten, die früher fremdvergeben waren, z. B. Bürostuhlreparatur oder Infrastrukturdienste wie die Reinigung von Außen- und Innenbereichen sowie die Wertstoffentsorgung, wieder zurückgeholt, um diesen Mitarbeitern weitere Arbeitsangebote machen zu können.“ (Karl Sokopp, Betriebsrat AUDI AG)

Trotz der hohen Belegschaftszahl von mehreren hundert Mitarbeitern existierte bis Dezember 2012 bei der Firma Scherm Tyre & Projekt Logistik kein Betriebsrat. Anlass zu Kritik gaben insbesondere die Lohnfindung und der Umgang mit Mitarbeitern. Urlaubsgeld wurde grundsätzlich nicht gezahlt, Weihnachtsgeld erhielten nur wenige langjährige Mitarbeiter, und viele Beschäftigte hatten über Jahre hinweg den gleichen Stundenlohn.

„Der Stundenlohn beträgt bei 37,5 Stunden für die fest bei Scherm beschäftigten Mitarbeiter zwischen ca. 10 und 13 Euro. Die Urlaubstage schwanken zwischen 24 und 26 Tagen. Am 13.12.2012 gelang es uns, einen Betriebsrat zu gründen; die Wahlbeteiligung lag bei 85 Prozent. Unser Ziel ist es, die dort vorherrschenden chaotischen Lohnstrukturen in den Griff zu bekommen und langfristig den Elektro- und Metalltarif einzuführen, da wir als IG Metall die Firma als Teil der Wertschöpfung sehen und somit zu unserem Tarifbereich zählen“ (Christian Daiker, IG Metall Ingolstadt).

In den vergangenen Jahren musste die Firma Scherm mehrmals Vertragsstrafen an AUDI zahlen, da sie aufgrund von Lieferengpässen, Falschanlieferungen oder durch falsch gebuchte oder ausgezeichnete Teile für Stillstände an den Montagelinien verantwortlich war.

„Die interne Weiterbildung wie auch die Einweisung der Mitarbeiter an den jeweiligen Arbeitsplatz ist nicht immer optimal verlaufen. Dies spiegelte sich auch in der Fehlerquote und in der Zahl der Bandstillstände. Im Jahr 2007 waren dies ca. sechs bis acht, im Jahr 2008 noch ca. fünf. Inzwischen ist es besser. Jeder Bandstillstand kostet uns dennoch einen gewissen Obolus, der auch anderweitig verwendet werden könnte.“ (Lothar Klaritsch, Betriebsratsvorsitzender SCHERM Tyre & Projekt Logistik GmbH)

Die enge Verzahnung von Logistikdienstleister und Herstellerbetrieb einerseits und das Bewusstsein der Beschäftigten über die unterschiedlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen andererseits wirken nicht nur auf die Motivation der Beschäftigten, sondern auch auf den Prozessablauf.

„Bei Audi sind ca. 6000 Beschäftigte an den Fertigungslinien. Sobald die Teile-Anlieferung der Zulieferer nicht klappt und die Produktionslinien stehen, bedeutet das für das Unternehmen einen immensen Schaden. Beispielsweise gab es Probleme mit Mitarbeitern von Dienstleistern, die nicht am Arbeitsplatz erschienen sind. Oder es stand nicht ausreichend Personal zur Verfügung. Aus diesen Gründen mussten wir unsere Logistikmitarbeiter zur Unterstützung zu den Firmen schicken, um die Produktion dieser Firmen und damit die Teile-Anlieferung für Audi zu gewährleisten. Die Gründe für die Probleme waren meistens schlechte Arbeits- und Entgeltbedingungen. Aus Fehlern lernt man, deshalb sieht die derzeitige Strategie unserer Geschäftsführung wie folgt aus: Wir mieten wieder eigene Hallen im GVZ an, um selbst verstärkt Logistiktätigkeiten mit Audi-Belegschaft zu bewerkstelligen.“ (Karl Sokopp, Betriebsrat AUDI AG)

Um bei einem Dienstleisterwechsel die Risiken bei Störungen der hochkomplexen, insbesondere auf AUDI-interne Prozesse abgestimmten Logistikdienstleistungen zu reduzieren, finden sich vertragliche Regelungen.

„Ein neuer Dienstleister muss die bisherige eingespielte Belegschaft übernehmen. Allein unser automatisches Kleinteilelager ist mit 250.000 Behältern das größte Kleinteilelager in der Automobilbranche, d.h. es bedarf erfahrener Leute, um dies zu managen.“ (Lothar Klaritsch, Betriebsratsvorsitzender SCHERM Tyre & Projekt Logistik GmbH)

Trotz der hochkomplexen und zeitlich vollständig normierten Dienstleistungsprozesse, die die Firma Scherm für den Premiumhersteller umsetzt, ist das soziale Miteinander der beiden Belegschaften konfliktbehaftet. Nicht zuletzt das starke Lohn-, Macht- und Prestigegefälle sind Ursachen für Spannungen.

„Ich habe den Eindruck, dass sich manche unserer Mitarbeiter schämen, bei Scherm zu arbeiten, und viele würden lieber bei AUDI beschäftigt sein. Wir sind zwar eine Niedriglohnbranche, aber unser Image wird oft schlechter dargestellt als es in Wirklichkeit ist. Vor einiger Zeit eskalierte die Situation, und Mitarbeiter von uns wurden von einigen wenigen AUDI-Beschäftigten als Abschaum bezeichnet und gegängelt. Inzwischen hat aber AUDI eingegriffen und Vorgaben zum Umgang mit Fremdpersonal erlassen. Seitdem gibt es keine Beanstandungen mehr.“ (Lothar Klaritsch, Betriebsratsvorsitzender SCHERM Tyre & Projekt Logistik GmbH)

Inwieweit insbesondere die seit März 2012 tätige und im VW-Konzern stark engagierte Logistikfirma Schnellecke Teil einer „Double Sourcing“-Strategie seitens der AUDI AG ist, um einen langfristigen Lohndruck aufrecht zu erhalten, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Fiege Logistik Holding Stiftung & Co. KG, Donauwörth

Die Firma Fiege ist ein weltweit agierendes Logistikunternehmen mit mehr als 11.000 Beschäftigten. Das Unternehmen hat im Jahr 2006 erstmals ausgelagerte Logistikdienstleistungen für die Firma Eurocopter (EADS-Division) übernommen. 2007 wurde ein eigenes Logistikzentrum in Donauwörth auf dem Werksgelände von Eurocopter errichtet. Nach großen Anlaufschwierigkeiten scheinen sich heute die Prozesse eingespielt zu haben, und aufgrund der baulichen Trennung bestehen nur noch wenige Kontakte zwischen Eurocopter- und Fiege-Mitarbeitern.

„Für Eurocopter stand aufgrund des Wachstumskurses eine notwendige Umstellung der Logistikprozesse an. Daher entschied man sich, die Logistik einem Dienstleister zu übergeben. Gleichzeitig konnte man dadurch auch die Eurocopter-Lagerbestände reduzieren. Ca. 65 bisherige Mitarbeiter von Eurocopter wanderten mit zu Fiege, um den Anlauf zu bewerkstelligen. Das Einkommensniveau dieser Mitarbeiter wurde durch einen Haustarifvertrag finanziell abgesichert. Fiege hat sich ziemlich dagegen gewehrt, die höheren Löhne für die ehemaligen Eurocopter-Mitarbeiter zu akzeptieren, um kein Präjudiz für die Branche zu schaffen.“ (Eugen Walter, Betriebsratsvorsitzender Eurocopter Donauwörth)

Die Firma Fiege arbeitet mit ca. 130 festangestellten Mitarbeitern (darunter sind noch ca. 10 ehemalige Eurocopter-Mitarbeiter) und ca. 90 Leiharbeitern. Die Leiharbeiter, meist Hilfskräfte, werden über vier verschiedene Verleiher rekrutiert, die seit vielen Jahren bei Fiege tätig sind. Fiege übernimmt für Eurocopter die Wareneingangsprüfung, die militärische Qualitätsprüfung, die Lagerhaltung, den

Versand, den innerbetrieblichen Transport zwischen den sogenannten Bahnhöfen und einen Teil der Produktion (Zuschnitt Rohteilelager). Nachdem im Herbst 2012 die IG Metall Augsburg zusammen mit dem Betriebsrat bereits Mitgliederversammlungen abgehalten hatte, um in die Verhandlungen über einen Haustarifvertrag mit der Firma Fiege einzutreten, damit die Niedriglöhne angehoben werden, trat die Firma im November 2012 für alle überraschend dem Arbeitgeberverband „Landesverband der bayerischen Spediteure“ bei.

Trotz dieser nun gültigen Tarifbindung unterscheiden sich die Arbeitsbedingen der „alten EC-Mitarbeiter“ und der Fiege-Beschäftigten bis heute gravierend:

Quelle: persönliche Angaben von Betriebsräten

Arbeitsbedingungen einer Lagerfachkraft	Festangestellte noch zu Eurocopter-Bedingungen	Stammbeschäftigte Fiege
Tarif	Haustarifvertrag	Seit 1.11.12: Landesverband der bay. Spediteure
Monatsgehalt	ca. 3250 EUR brutto	Durchschnittlich 1860 EUR
Urlaubstage	30	27-30
Zahl der Gehälter	12 + 55% Weihnachtsgeld + 55% Urlaubsgeld	12 + ca. 1100 EUR
Arbeitszeit	38,5 Stunden	38,5 Stunden

Insbesondere durch den Branchenzuschlag in der Leiharbeit seit November 2012 kommt es zu einer weiteren ungewöhnlichen Entwicklung: nämlich dass Stammbeschäftigte von Fiege kündigen, um als Leiharbeiter bei Eurocopter zu arbeiten.

„Da wir direkt auf dem Werksgelände arbeiten, haben die Mitarbeiter einen direkten Vergleich. Das führt zu Unzufriedenheit. Hinzu kommt, dass die Leiharbeiter von Eurocopter mehr Geld verdienen als unsere Stammbeschäftigten.“ (Karola Jung, Betriebsratsvorsitzende Fiege)

Auch der Betriebsrat von Eurocopter sieht das Lohn- und Gehaltsgefüge der Firma Fiege kritisch.

„Für die Firma Fiege bot die Billigstrategie die Möglichkeit, erstmals einen Fuß in die Luftfahrtindustrie zu setzen und sich dort Kompetenzen und Know How zu erwerben. Heute machen sie damit Werbung und die Fiege-Niederlassung in Donauwörth ist ein Vorzeigestandort für die Firma Fiege.“ (Eugen Walter, Betriebsratsvorsitzender Eurocopter Donauwörth)

Der Einsatz von Leiharbeitern über die eigene Leiharbeitsfirma „FIEGE uni/serv GmbH“ wurde seitens des Eurocopter-Betriebsrats bereits bei Vertragsunterzeichnung mit Fiege abgelehnt. Doch bis heute werden immer wieder Versuche unternommen, diesen Verleiher zu etablieren.

„Im Gespräch mit der Regionalleitung von Fiege uni/serv, der eigenen Zeitarbeitsfirma von Fiege, wies ich darauf hin, dass es nicht sein kann, dass jemand Vollzeit arbeitet und dann am Monatsende zum Amt geht. Die Antwort war: Warum, das ist doch normal.“ (Karola Jung, Betriebsratsvorsitzende Fiege)

Der Werkvertrag zwischen Fiege und Eurocopter ist in seiner Umsetzung ungewöhnlich: Die Firma Fiege stellt nur das Personal. Die gesamte Gebäudeausstattung, die Reparatur der Maschinen und die gesamten Arbeitsmittel (Druckerpapier, Arbeitshandschuhe...) werden bei Eurocopter bestellt und auch von Eurocopter bezahlt. Die Beschäftigten von Fiege haben 365 Tage, 24 Stunden rund um die Uhr Rufbereitschaft.

3.4 Lebensmittelbranche

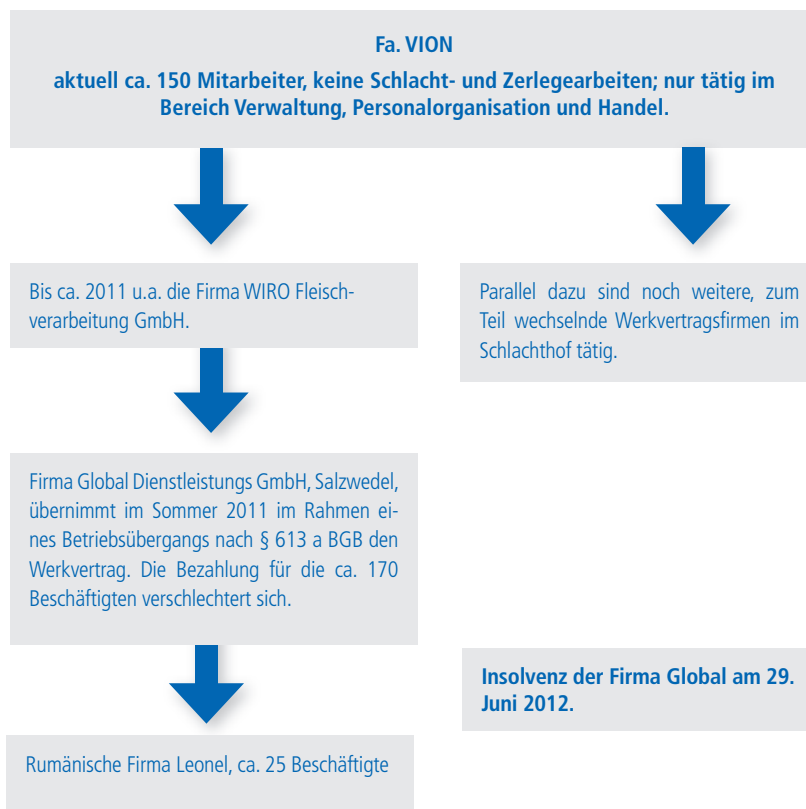
Schlachthof Waldkraiburg

Der Schlachthof Waldkraiburg, ehemals Südfleisch, wurde 2005 von der niederländischen VION Food Group, Eindhoven, übernommen; „ein weltweit operierendes Nahrungsmittelunternehmen, das hochwertige Nahrungsmittel und Zutaten für Mensch und Tier produziert“²⁷. Die VION Food Germany gehört nach der Firma Tönnies, Rheda-Wiedenbrück, (2011: 4,6 Mrd. Euro) zum umsatzstärksten Schweine- und Rinderschlachter in Europa mit einem Jahresumsatz 2011 von 3,89 Mrd. Euro (vgl. AFZ 2012).

²⁷ <http://www.vionfoodgroup.com/de/wir-ueber-uns/profil/>

Die Schlachtindustrie boomt, und Deutschland hat sich in den vergangenen zehn Jahren vom Fleischimporteureur zum -exporteur gewandelt. Lag die Deckung des Eigenbedarfs im Jahr 2000 noch bei ca. 80 Prozent, liegt sie gegenwärtig bei ca. 116 Prozent. Damit belegt Deutschland nach China und den USA bei Schweineschlachtungen den dritten Platz weltweit (vgl. NGG 2012c).

In der viertgrößten deutschen Industriebranche mit mehr als 500.000 Beschäftigten kommt es zu einer immer stärkeren Flexibilisierung. Schätzungen gehen davon aus, dass durchschnittlich ca. 57 Prozent aller Beschäftigten in Schlachthöfen bei Fremdfirmen über Werkverträge tätig sind (vgl. SZ 2012f). Je nach Unternehmensgruppe liegt die Werkvertragsquote bei bis zu 90 Prozent (Tönnies), wobei vielfach osteuropäische Werkvertragsfirmen eingesetzt sind: Nach Auskunft der Deutschen Rentenversicherung waren im Jahr 2011 in der Schlachtindustrie 51.191 (2010: 45.600) und in der übrigen Fleischverarbeitung 45.793 Arbeitnehmer aus EU-Ländern mit einer sogenannten A1-Entsendebescheinigung erfasst. Die Niedriglohnpolitik in den Schlachthöfen führt zu einem Rückgang von inländischen Arbeitnehmern sowie von Auszubildenden im Schlachterhandwerk (vgl. NGG 2012c).



Situation im Schlachthof Waldkraiburg

²⁸ Die Firma CCF GmbH wurde am 05.03.2010 gegründet, und die Gesellschafterversammlung hat am 26.06.2012 die Änderung des Sitzes und des Gegenstandes des Unternehmens beschlossen: http://www.unternehmen24.info/Firmeninformationen/DE/3763975#neugruendung_handelsregister_information

Noch am Tag der Insolvenz, am 29. Juni 2012, werden die Global-Mitarbeiter aufgefordert, einen Aufhebungsvertrag und einen neuen Arbeitsvertrag zu wesentlich schlechteren Konditionen bei zwei anderen Firmen²⁸ zu unterschreiben, die jedoch beide die gleiche Geschäftsführerin haben.

CCF GmbH, Gunzenhausen

Alle Nicht-Rumänen sollten in diese Firma wechseln und erhalten einen deutschen Arbeitsvertrag; ca. 80 Mitarbeiter wechseln. Im Dezember 2012 arbeiten dort noch ca. 40 Personen.

Werkvertrag

Firma Salamandra Plus S.R.L. Baia Mare, Rumänien

Den rumänischen Mitarbeitern wird ausschließlich der Wechsel in die rumänische Firma mit einem rumänischen Arbeitsvertrag angeboten. Wer dies nicht tat, musste gehen (vgl. TAZ 2012); ca. 20 Personen haben diese Möglichkeit wahrgenommen. Weitere Beschäftigte werden kurzfristig in Rumänien angeworben. Im Dezember 2012 arbeiten dort bereits über 100 Personen; auch die Beschäftigten von Leonel sind zu Salamandra gewechselt.

60 Mitarbeiter (und -innen) weigern sich, die neuen Verträge zu unterschreiben und werden gekündigt. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) sieht in dem Unternehmenswechsel einen Betriebsübergang nach § 613 BGB. Damit müssen die Konditionen (und Löhne) von Global noch für mindestens ein Jahr auch bei CCF gelten. Zudem reicht die NGG für jene 60 Beschäftigten, die den Aufhebungsvertrag nicht unterschrieben haben, Kündigungsschutzklagen ein.

Die Arbeitsbedingungen sind insbesondere bei der rumänischen Firma Salamandra stark umstritten und undurchsichtig.

„Die rumänischen Mitarbeiter erhalten den rumänischen Mindestlohn von umgerechnet 176 Euro im Monat, dazu noch monatliche Zahlungen von 800 bis 1000 Euro, das aber ist mutmaßlich un versteuertes Schwarzgeld. Bei Urlaub oder bei Krankheit erhalten die Beschäftigten somit nur Zahlungen auf der Grundlage des rumänischen Mindestlohnes (diese 176 Euro). Krankheit bedeutet also für die Arbeitnehmer einen existentiellen Lohnverlust. Da es im Schlachtgewerbe in Deutschland keine festgelegten Mindestlöhne im Entsendegesetz gibt, ist so eine Lohnhöhe wohl möglich. Je nach Auftragslage arbeiten die Beschäftigten auch mal in Doppelschichten, 14 oder 16 Stunden pro Tag. Sind sie krank oder hatten einen Unfall, dann werden sie zurück nach Rumänien geschickt. Sie haben uns gesagt, dass sie selbst nicht wissen, ob sie hier krankenversichert sind.“ (Johannes Specht, NGG Rosenheim-Oberbayern)

Quelle: NGG-Gewerkschaftssekretäre, Arbeitsverträge von Mitarbeitern liegen vor.

Arbeitsbedingungen	Bay. Fleischereibetrieb zum Vergleich	Fa. Global	Fa. CCF	Fa. Salamandra
Tarif	Bay. Fleischwarenindustrie - NGG	keinen	keinen	Gesetzlicher rumänischer Mindestlohn
Monatsgehalt	2.360 EUR	2.500 EUR	1.600 - 2.000 EUR	176 Euro rumän. Mindest-lohn + ca. 800-1.000 Euro netto in bar
Arbeitszeit in Stunden	38	Keine feste Arbeitszeit; z.T. Doppelschichten je nach Auftragslage; z.T. bis 200 Stunden monatl.	Vgl. Global	Vgl. Global
Urlaubstage	29	20	20	20, während des Urlaubs nur Zahlung auf Basis des rumän. Mindestlohns von 176 Euro
Zahl der Gehälter	12,75	12	12	12
Zuschläge	Zuschläge für Nachtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen	--	Zuschläge für Nachtarbeit	--

Die rumänischen Mitarbeiter der Fa. Salamandra wohnen in angemieteten Unterkünften. Wie hoch dafür die Miete ist und was den Beschäftigten letztlich als Lohn bleibt, ist unbekannt. Auch die bayerische Staatsregierung und der Landtag wurden bereits informiert, doch bisher ohne nachhaltige Ergebnisse. Die rechtlichen Auseinandersetzungen dauern bis heute an. Die Firma VION erklärt sich für diese Vorgänge bei den von ihr beauftragten Werkvertragsfirmen für nicht zuständig.

„Der Anwalt der Firma CCF, die nach unserer Auffassung alle Beschäftigten der insolventen Firma Global hätte übernehmen müssen, sagte uns deutlich: Wir melden Insolvenz an, wenn CCF die geforderten Abfindungszahlungen leisten und die Kündigungsfristen einhalten müsse.“ (Johannes Specht, NGG Rosenheim-Oberbayern)

Im Mai 2013 kann die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten in Verhandlungen mit dem Insolvenzverwalter, der Firma Global und den Anwälten der Firma CCF für die 60 gekündigten Schlachterinnen und Schlachter Abfindungszahlungen in Höhe von 500.000 Euro durchsetzen. Die Zustände am VION-Schlachthof jedoch sind bis heute unverändert, d.h. die Werkvertragsfirmen übernehmen einen großen Teil der Arbeit am Schlachthof, und die Beschäftigten arbeiten zu undurchsichtigen Bedingungen.

Dass die Firma VION auch an anderen Standorten verstärkt auf Werkverträge mit rumänischen Werkvertragsfirmen setzt, geht aus einem Bericht der Münsterländischen Tageszeitung vom 20.12.2012 hervor: „Ab dem 1. Februar nächsten Jahres wird ein rumänisches Unternehmen die Schlachtung bei der Vion in Westeremstek übernehmen. Die davon betroffenen 60 festangestellten Schlachter sollen ein Übernahmeangebot erhalten.“ Auch der TV-Beitrag in der ARD über das Vion-Fleischwerk in Süddoldenburg vom 15.01.2013 thematisiert Werkverträge durch rumänische Schlachter.

Wurstfabrik Schlütter's Echte! Nürnberger Rostbratwürste GmbH & Co. KG, Nürnberg

Die Firma Schlütter, eine Tochter der Firma Max Ponnath GmbH & CO. KG Nürnberg, stellt Nürnberger Bratwürste her. Die Stammebelegschaft, ca. 50 Personen, ist international und direkt für die Wurstherstellung zuständig. Zusätzliche 100 Mitarbeiter sind über Werkverträge an den beiden Verpackungsstraßen tätig: Firma Bruni Polke Service GmbH²⁹, Nürnberg, und die TOQ Dienstleistungsges. mbH.

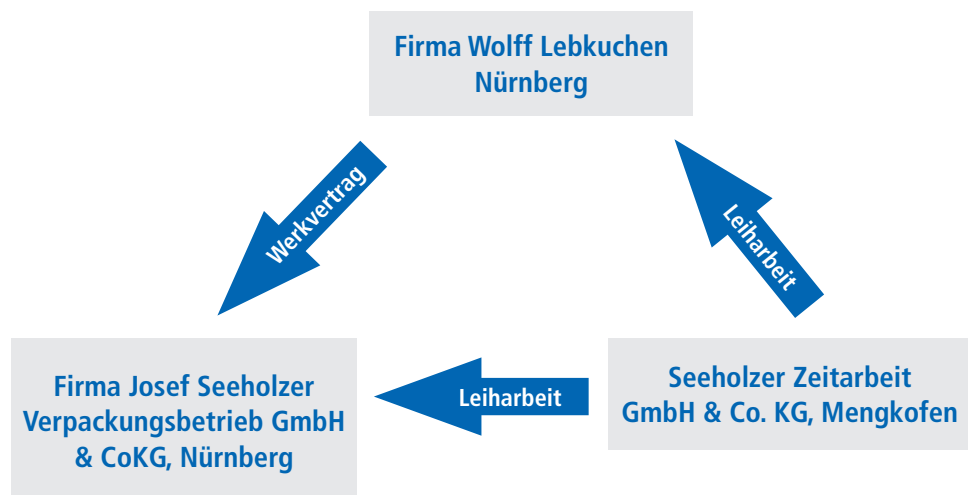
²⁹ Die Firma wirbt auf ihrer Homepage: „Eingespielte Mitarbeiter von BRUNI POLKE optimieren Ihren Produktionsablauf und senken Ihre Kosten im Rahmen von Werkverträgen“ (vgl. <http://p52531.typo3server.info/unternehmen/zusammenarbeit-mit-bruni-polke.html>)

„In der TOQ arbeiten überwiegend Osteuropäer/innen. Der Arbeitsvertrag weist keinen Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Stundenlohn aus, sondern erfolgt laut Arbeitsvertrag leistungsbezogen und zwar in drei Entlohnungsstufen. Stufe 1: vier Euro. Stufe 2: sechs Euro. Stufe 3: acht Euro. Die allermeisten Beschäftigten kommen auf 4-6 Euro in der Stunde. Einige der Betroffenen haben uns berichtet, dass Arbeitszeiten bis zu 200 Stunden geleistet werden.“ (Regina Schleser, NGG Nürnberg)

Eine kleine dritte Verpackungsstraße wird noch mit ca. 15 Schlütter-Mitarbeitern (Stundenlohn von ca. 8 Euro) betrieben. Bestrebungen, diese Mitarbeiter auch an die Werkvertragsfirma Bruni Polke auszulagern, scheiterten vorerst, da sich die Mitarbeiter aufgrund der dortigen schlechteren Löhne weigerten.

Lebkuchen Wolff, Nürnberg

Die Firma Lebkuchen Wolff, Lambertz Gruppe, stellt Lebkuchen u.a. für die Discounter Aldi und Lidl her. Fest angestellt sind ca. 200 Mitarbeiter und während der Saison (Mai bis November) wird die Beschäftigtenzahl auf ca. 400 Personen durch Leiharbeit und Werkverträge über die Firmen Josef Seeholzer Verpackungsbetrieb GmbH & CoKG und Seeholzer Zeitarbeit GmbH & Co. KG, Mengkofen, aufgestockt. Dabei werden Leiharbeiter sowohl an die Firma Wolff verliehen als auch Leiharbeiter für die Abarbeitung der Werkverträge hinzugezogen. Dies macht es für die Betriebsräte der Firma Wolff schwer, da unklar ist, welche Leiharbeiter bei der Firma Wolff und welche bei der Firma Seeholzer Verpackungsbetrieb eingesetzt sind.



Die Werkvertragsbeschäftigten, fast ausschließlich Frauen aus Osteuropa, arbeiten im Drei-Schicht-Betrieb an der Verpackungsstraße. Für die Unterkunft stellt die Firma Seeholzer Wohnplätze.

„Die Frauen, die im Werkvertrag arbeiten sind sehr eingeschüchtert, noch mehr als die Frauen, die über Leiharbeit bei Wolff arbeiten. Neben der sprachlichen Barriere sind sie vermutlich angehalten, weder über ihren Lohn noch über die Arbeitsbedingungen zu sprechen. Die Beschäftigten aus Polen wohnen in Unterkünften, die von Seeholzer an diese vermietet werden. Kosten ca. 150 EUR pro Bett im Mehrbettzimmer.“ (Regina Schleser, NGG Nürnberg)

Die Arbeitsverhältnisse in der Lebkuchenfabrik Wolff sind nach Gewerkschaftangaben für Nürnberg üblich. Bemerkenswert ist jedoch, dass einige Betriebe den Stammbeschäftigten freiwillige übertarifliche Zulagen zahlen, damit sich diese, so die Einschätzung der Gewerkschaft, nicht in die Werkvertragsverhältnisse einmischen und keine Probleme machen. Eine weitere Automatisierung der Verpackungsstraße ist nicht vorgesehen, da diese bei dem Produkt Lebkuchen nicht rentabel ist.

Spaten Franziskaner Bräu GmbH München

Die Münchner Traditionsbrauerei mit den Biermarken Spaten, Franziskaner und Löwenbräu gehört seit 2004 zu Interbrew, mittlerweile der weltgrößte Brauereikonzern Anheuser-Busch InBev. Der globale Konzern mit Sitz in Belgien vereint unter seinem Dach ca. 200 Biermarken (u.a. Becks, Stella Artois, Budweiser) und hat das Ziel, Herstellungsprozesse sowie den Personaleinsatz zu verschlanken und zu optimieren. In der Münchner Brauerei arbeiten knapp 400 Personen, die in der Hauptsaison (Februar bis August) um ca. 40 Personen durch befristete Verträge aufgestockt werden.

„Wir haben eine Krankheitsquote von ca. 9 Prozent bei unseren Stammbeschäftigten. Das liegt daran, dass wir auch in der Nebensaison eigentlich immer zu niedrig besetzt sind und unsere Maschinen aufgrund von fehlenden Investitionen inzwischen sehr störanfällig sind. Das Betriebsklima ist schlecht. Der Konzern will uns zu einem Abfüllbetrieb machen und sieht uns nicht mehr als Brauerei.“ (Herbert Markus, Betriebsratsvorsitzender Spaten Franziskaner Bräu GmbH München)

Am Standort München wurden Geschäftsbereiche häufig outgesourct bzw. werden Arbeiten durch Werkverträge erledigt.

Outgesourct wurde das Facility Management (Post, Pförtner, Kantine) und Tätigkeiten der Buchhaltung und des Personalwesens (zum Shared Business Center nach Prag oder in das BSC nach Ungarn).

„Da mussten unsere Leute ihre Arbeiten genau beschreiben und anschließend die Leute aus Prag oder Budapest anlernen. Sie haben beim Abbau ihrer eigenen Stellen quasi mitgeholfen; einige haben sich auch geweigert das zu tun.“ (Herbert Markus, Betriebsratsvorsitzender Spaten Franziskaner Bräu GmbH München)

Bereits 1995 kam es zur Gründung einer Service GmbH (jetzt Spaten-Löwenbräu GmbH, Dachau) mit ca. 130 Beschäftigten, über die vor allem Tankstellen und die Gastronomie beliefert werden. Nach der Ausgründung konnte für die Alt-Beschäftigten ein Anerkennungstarifvertrag ausgehandelt werden, die Neu-Einstellungen erhalten 95 Prozent des Brauertarifs. Weitere Werkverträge wurden vergeben für die Leerflaschensortierung, Restbierentleerung und Containerverladung. Auch der Einzelhandel und die Gastronomie werden z.T. über selbstständige Bierfahrer mit eigenem LKW beliefert.

„Die Arbeiten werden durch die Auslagerung für den Konzern vor allem billiger. So verdient ein fest angestellter Staplerfahrer ca. 18,00 Euro, einer in Leiharbeit ca. 11,50 Euro und der über einen Werkvertrag bei uns ist ca. 9 Euro in der Stunde. Da das Volumen im Biermarkt nahezu gleich bleibt, müssen die Kosten runter.“ (Herbert Markus, Betriebsratsvorsitzender Spaten Franziskaner Bräu GmbH München)

Insbesondere die Arbeit der Restbierentleerung und der Flaschensortierung gelten als immens körperlich belastend: Bei der Restbierentleerung müssen volle Bierkästen oder Fässer acht Stunden lang in die Maschine hineingehievt werden, um dort automatisch entleert zu werden. Die Sortierung gewinnt durch die zunehmende Flaschenvielfalt immer mehr an Bedeutung für die Wirkungsgrade der Abfüllanlagen.

„Flaschensortierung heißt: Bei Wind und Wetter auf dem Hof stehen und händisch die Flaschen sortieren. Wenn die Leute Glück haben, haben sie noch ein Dach über dem Kopf. Das ist ein richtiger Scheißjob.“ (Walter Linner, NGG München)

Inwieweit es zukünftig noch zu weiteren Verlagerungen kommt, ist unklar. Der Betriebsrat hat das Ziel, wenn er diese schon nicht verhindern kann, dann sie zumindest zu erschweren.

3.5 Entwicklungsdienstleister

Im Gegensatz zu den bisher dargestellten Werkverträgen handelt es sich bei den Werkverträgen für Entwicklungsdienstleister (EDL) um hochqualifizierte Tätigkeiten, die auch die sogenannten Kernkompetenzen der Werkbesteller berühren.

Der Einsatz von Fremdfirmen ist bei deutschen Industrieunternehmen inzwischen gängige Praxis: Schätzungen gehen davon aus, dass Automobilfirmen zwischen 40 und 60 Prozent, Elektrokonzerne und Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie zwischen 30 und 50 Prozent der Arbeiten fremdvergeben (vgl. Klebe 2012, S. 560; Koch 2012, S.7). Die Fremdvergabe greift dabei weit in die Wertschöpfungskette der Betriebe hinein, da auch immer mehr technische Entwicklungen unter Hinzuziehung von sogenannten Entwicklungsdienstleistern stattfinden. Diese umfassen nicht nur kleinere Arbeitspakete (verlängerte Werkbank), sondern auch die Entwicklung von Baugruppen bis hin zu komplexen Systemen (unterstützende Entwicklungstätigkeiten selbstständige Produktentwicklung) (vgl. Siebenhüter/Meyer 2012, S. 7f). Im Rahmen der Werkverträge sind sowohl Unternehmen als auch selbstständige Ingenieure tätig, die ihre Arbeitsleistung vielfach in den Räumlichkeiten des Werkbestellers (OEM) erbringen. Die Ingenieure der Automobilhersteller übernehmen dabei zunehmend die Aufgabe, die nach außen vergebenen Projekte zu koordinieren und zu überwachen.

³⁰ Forschungs- und Entwicklungszentrum München

„Im FIZ³⁰ bei BMW wird keine Forschung mehr gemacht, sondern nur noch Projektmanagement.“ (ehemaliger Projektleiter FIZ BMW, München)

Besonders attraktiv ist die Fremdvergabe, da sich die Personalkosten der Automobilhersteller stark von denen der meist mittelständischen, nicht tarifgebundenen EDL unterscheiden.

Quelle: persönliche Angaben von Betriebsräten und Beschäftigten

Arbeitsbedingungen Berufsanfänger FH-Ingenieur	AUDI AG	EDL mit ca. 700 Mitarbeitern im Raum Ingolstadt
Tarif	ERA Baden-Württemberg	Kein Tarifvertrag
Monatsgehalt	ca. 3.850 – 4.070 Euro (abhängig BA/Master/Dipl.)	3.300 EUR (nach 6 Monaten: 3.600 EUR)
Urlaubstage	30	30
Zahl der Gehälter	13,2	12+1 (freiwillige Leistung)
Gewinnbeteiligung	durchschnittl. 8.200 Euro (2011)	keine
Betriebliche Altersvorsorge	ausschließlich seitens des Unternehmens finanziert	Direktversicherung: 48 EUR monatlich
Arbeitszeit	35 Stunden	40 Stunden

Die Auslagerungsstrategie bietet zudem den Vorteil, dass u.a. die Kosten für Fehlentwicklungen beim Dienstleister verbleiben. Sollte sich ein Dienstleister jedoch als besonders innovativ erweisen, wird sich dessen Know How durch eine Übernahme oder Teilhaberschaft³¹ langfristig gesichert.

³¹ Im Herbst 2011 erwirbt die AUDI AG 91 Prozent der PSW automotive engineering GmbH, Gaimersheim, und 49 Prozent der csi Unternehmensgruppe, Neckarsulm.

Die Konkurrenz zwischen den kleineren, nicht über Patente verfügenden EDL, ist immens, was den Wettbewerb auch zugunsten der OEM³² vorantreibt. Die oft kurzfristigen Planungen der OEM und die Konkurrenz durch ausländische Dienstleister zwingen viele EDL dazu, sich nur noch einen kleinen Mitarbeiterstamm aufzubauen und weitere Fachkräfte zeitlich, örtlich und sachlich „auf Abruf“ hinzu-zuziehen.

³² Original Equipment Manufacturer, d.h. Erstausrüster, Hersteller des Endprodukts.

Die Ausschreibungen und der Wettbewerb unter den Automobilherstellern gelten als besonders hart, was auch in die OEM zurückwirkt: *„Mit dem Mittel der Ausschreibung von Arbeitspaketen, der sich auch die internen Arbeitsgruppen unterwerfen müssen, werden die eigenen fest angestellten Ingenieure unter Druck gesetzt, durch höhere Arbeitsintensität oder durch andere Zugeständnisse gegenüber den tariflosen Dienstleistern wettbewerbsfähig zu bleiben. Manche verlieren auch ihren Arbeitsplatz, wechseln zum Entwicklungsdienstleister und kommen als Externe an ihren alten Arbeitsplatz zurück. ‚Die Externalisierung von Arbeitsaufgaben erfolgt zum Teil über die Externalisierung Interner‘.“* (Biehler 2012, S. 59)

Werkverträge sind im Hochqualifiziertenbereich stark personengebunden. Denn durch den hohen Integrationsgrad vieler Fremdbeschäftigter in die Entwicklungs- und Prüfprozesse vor Ort ist der Output ganzer Abteilungen von deren Arbeitsqualität abhängig.

„Die guten Leute von Drittfirmen kennt man; diese werden auf persönliche Empfehlung von einer Abteilung an die andere weitergereicht und dann wird der Vertrag um die Person herum gebastelt.“ (ehemaliger Projektleiter FIZ BMW München)

„Werkverträge werden um eine Person herum gestrickt, die BMW haben will. BMW hat uns Vorgaben darüber gemacht, welche Person von einem anderen Dienstleister mit dabei sein muss, damit wir den Auftrag erhalten haben. Wir haben mit dieser Firma einen Unterauftrag geschlossen.“ (ehemaliger Teamleiter EDL)

Bei dieser personalisierten Werkvertragspolitik ist der Fokus zwangsläufig nicht in erster Linie auf den Dienstleister, sondern auf seine Beschäftigten gerichtet. Obwohl einzelne Ingenieure oder ganze Entwicklungsteams von einem EDL zum anderen wechseln, verbleiben sie aber doch über Jahre hinweg am gleichen Arbeitsplatz beim OEM. Eine geringe Loyalität und Mitarbeiterbindung seitens des EDL ist die Folge. *„Man investiert nicht groß in die Leute und lässt sie immer die gleiche Arbeit machen... man weiß ja nicht, wie lange sie bleiben.“* (Geschäftsführer EDL; entnommen aus Siebenhüter/Meyer 2012, S. 11)

Diese Entwicklung ist aus technologischer Perspektive bedenklich, da es sich um besonders wertschöpfende Tätigkeiten handelt und auch über den Entwicklungsvorsprung von deutschen Unternehmen entscheidet. Die Entwicklungsabteilungen der OEMs verkommen durch ihre starke Fokussierung auf das Werkvertragsmanagement, das nicht mal mehr die Abnahme der Werkverträge umfasst, zu bloßen Projekthäusern.

„Wir haben als EDL zum Teil die eigenen Lastenhefte für BMW geschrieben und die Systemtest, d.h. die Abnahme unserer Werkvertragsarbeit, haben auch wir gemacht.“ (ehemaliger Teamleiter EDL)

Eine Besonderheit in diesem hochspezialisierten Bereich ist eine Werkvertragsvergabe an freiberufliche Spezialisten, die auf Contracting-Basis durch Dienstleister (u.a. Hays AG, Reutax AG, MBA Michael Bailey Associates GmbH) vermittelt werden. Den stammbeschäftigten Ingenieuren verbleibt vielfach die Aufgabe, diesen Spezialisten zuzuarbeiten, indem sie diese in die aktuellen Entwicklungsprozesse einweisen, Prozesspläne formulieren, Ausschreibungen verfassen und Tools entwickeln, um den Entwicklungsfortschritt zu überwachen.

3.6 Krankenhäuser

Die Einführung des fallpauschalierten Entgeltsystems bewirkte im Gesundheitswesen einen hohen Rationalisierungsdrucks. Da die laufenden Ausgaben bei Krankenhäusern zu ca. 61 Prozent aus Personalkosten bestehen (Destatis 2011, S. 6), setzen Einsparungen fast immer beim Personal an. Ebenso sind viele Kommunen und Landkreise stets auf der Suche nach Einsparmöglichkeiten, so dass die Gründung von Service-Gesellschaften als 100-prozentige Töchter von kommunalen Krankenhäusern inzwischen gängige Praxis ist. Die Leistungen einer Service GmbH gelten als Innenumsätze innerhalb eines Unternehmens, so dass aus umsatzsteuerlicher Sicht keine Leistungen Dritter anfallen und beide Unternehmen umsatzsteuerlich als ein Unternehmen behandelt werden. Ehemals von externen Dienstleistern bezogene Leistungen werden dadurch noch billiger.

Zur Erarbeitung von Vorschlägen und zur Umsetzung von Auslagerungs- und Kostenreduktionsprozessen werden seitens der Kommunen Unternehmensberatungen beauftragt, die jedoch zum Leidwesen der Betriebsräte meist wenig Sensibilität gegenüber den Besonderheiten und spezifischen Bedürfnissen von Pflegern und Patienten zeigen. Obwohl sich durch die Auslagerungen bisweilen betriebswirtschaftliche Renditen erwirtschaften lassen, so ist diese Ökonomisierung des Krankenhauswesens kritisch zu hinterfragen und mit den Risiken und Auswirkungen für die Qualität der Behandlung der Patienten in Beziehung zu setzen. Krankenhäuser sind sozial äußerst komplexe Gebilde mit weitreichend kausalen Zusammenhängen zwischen dem Engagement des Personals und der Gesundheit der Patienten. Die Frage nach den „Kernkompetenzen“ muss im Krankenhausbereich anders diskutiert werden als bei einem Industriebetrieb.

DWS-Kreiskliniken Dillingen-Wertingen Dienstleistungsgesellschaft mbH

Im Juli 2005 gründeten die Kreiskliniken Dillingen-Wertingen die Service-Gesellschaft „DWS-Kreiskliniken Dillingen-Wertingen Dienstleistungsgesellschaft mbH“ mit dem Ziel, alle Mitarbeiter (außer das sogenannte Weiße Personal) dorthin auszulagern. Neueinstellungen sollten in Zukunft in der DWS und damit nicht mehr nach den Bedingungen des öffentlichen Dienstes erfolgen. Als Gründe für die Ausgliederung werden angeführt:

„Ein Großteil der Reinigung im Kreiskrankenhaus Dillingen war bereits seit Jahren an einen externen Dienstleister outgesourct. Mit der Gründung der DWS GmbH als sogenannte „Umsatzsteuerliche Organschaft“ konnten die Kreiskliniken für diesen Bereich sofort die 19%ige Mehrwertsteuer einsparen, ohne dass an der Mitarbeiterzahl oder an der Qualität etwas geändert wurde. Das Einsparpotenzial nur in diesem damals relativ kleinen Bereich lag bei ca. 45.000 Euro p.a. Die Hauptgründe für die Gründung der DWS lagen darin, wirtschaftliche Vorteile für die Kreiskliniken zu erlangen und zudem die Reinigungskräfte fest in der DWS beschäftigen zu können.“ (Leo Schrell, Landrat Landkreis Dillingen/Donau und Vorsitzender des Aufsichtsrates)

Die DWS beschäftigte laut Jahresabschluss (Bundesanzeiger 2011) zum Jahresende 2011 99 Mitarbeiter. Dabei handelte es sich um drei Vollzeitbeschäftigte, 54 Teilzeitbeschäftigte sowie 42 geringfügig Verdienende. In diesen Zahlen sind die Mitarbeiter der Arbeitnehmer-Überlassung bereits enthalten. Werkverträge bestehen zwischen der Gesellschaft DWS, den Kreiskliniken Dillingen-Wertingen gemeinnützige GmbH, der Praxis Dr. Martin, KfH Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation e.V., der Praxis Dr. Puchner, Praxis Dr. Morin, Praxis Dr. Selig, Physikalische Therapie Reichert und mit dem Landratsamt Dillingen (hier vorwiegend für die Reinigung von Schulen).

Der Betriebsrat der beiden Krankenhäuser beklagt insbesondere die unklare Trennung zwischen den Dienstplänen der Werkvertragsbeschäftigten und der Krankenhausbeschäftigten, den starken Druck auf die Reinigungskräfte sowie die große Einkommenslücke in der Bezahlung aufgrund verschiedener Tarifverträge.

„Es existieren etwa in der Küche, Hauswirtschaft und OP-Reinigung zwei Belegschaften, aber im Dienstplan sind die jeweiligen Mitarbeiter namentlich nebeneinander aufgeführt. Es existiert keine Trennung. Mitarbeiter der Klinik gGmbH und DWS ersetzen sich bei Ausfall durch Urlaub und Krankheit gegenseitig ohne Unterschied der Beschäftigung. Der sogenannte Werkvertrag (nach unserer Rechtsauslegung sind das Leiharbeitnehmer) ist auf Quadratmeterzahlen kalkuliert, was auch eine Vergleichbarkeit mit anderen Kliniken und Einrichtungen möglich macht. Doch im Krankenhaus ist dies problematisch, wir sind kein Industriebetrieb! Hier werden kranke Menschen betreut, hier kann man nicht einfach durchwischen. Die Mitarbeiter müssen sich stets individuell auf die Patientensituation einstellen. Dazu gehört die Wahrung der Intimsphäre, würdevoller Umgang mit Sterbenden und Schwerkranken und deren Angehörigen, Beachtung von Hygienemaßstäben, Aufnahmen und Entlassungen von Patienten, oft auch ungeplant. Viele Tätigkeiten können nur mit Rücksprache oder Rücksichtnahme gegenüber dem Patienten, den Ärzten, Pflegekräften, Physiotherapeuten durchgeführt werden (Verbandwechsel, Untersuchungen, Visiten, usw.). Für viele Patienten ist die Putzfrau auch eine Ansprechpartnerin, denn sie ist 5 Minuten oder länger im Zimmer, und man plaudert auch mal. Das ist wichtig für die seelische Gesundheit. Die Rückmeldung von Auffälligkeiten an das Pflegepersonal ist oft für die Genesung des Patienten relevant. Wenn jetzt über den „Werkvertrag“ stets neue Gesichter kommen, ist dies nicht mehr möglich. Auch dass die Reinigungskraft mal das Wasser in den Vasen der Patienten erneuert oder den Trinkbecher füllt, ist nicht vorgesehen. Dafür ist der vorgegebene Zeitplan für die vorgesehenen zu reinigenden Quadratmeter pro Stunde zu eng gefasst! Uns wird immer wieder von Stich & Company vorgerechnet, dass jetzt aufgrund von Berechnungen von Privatkliniken noch mal mehr Quadratmeter pro Stunde gereinigt werden müssen, und damit sind dann wieder Personalkürzungen verbunden.“ (Ottilie Probst, Betriebsratsvorsitzende Krankenhaus Wertingen)

Ein weiteres Ärgernis des Betriebsrates sind die Beratungskosten der Stich & Company Health care management GmbH, Nürnberg (vgl. Angaben Bundesanzeiger: Jahresabschluss 2006 – 2011):

Jahresabschluss lt. Bundesanzeiger	Kosten
2006	36.000 Euro
2007	48.000 Euro
2008	12.000 Euro
2009	42.000 Euro
2010	42.000 Euro
2011	42.000 Euro
Gesamtkosten für Beratungstätigkeiten	222.000 Euro

Über die Mehr- und Begleitkosten dieser Ausgliederung macht das Landratsamt Dillingen per Mail vom 12.12.2012 folgende Angaben: „Die aufgeführten Kosten (Managementkosten Fa. Stich & Company GmbH, Beantragung ANÜ etc.) sind nicht bei den Kreiskliniken Dillingen/Wertingen angefallen, sondern bei der DWS GmbH direkt. Die DWS bezahlt somit die laufenden Managementkosten von Beginn an aus ihrem laufenden (eigenen) Geschäftsbetrieb“. Der Betriebsrat merkt dazu an, dass dazu noch zusätzliche Personalmanagementkosten ungefähr in der gleichen jährlichen Größenordnung wie im Jahr 2011 entstehen.

Im Januar 2012 wurden aufgrund der AÜG-Gesetzesänderung („vorübergehend“) DWS-Mitarbeiter, die länger als zwei Jahre beschäftigt waren, wieder in das Dillinger Kreiskrankenhaus zurückgeführt und in den TVÖD eingruppiert. Dies hat auch unmittelbare Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis: „Auf Grund der massiven Änderungen im Arbeitnehmer-Überlassungs-Gesetz werden sich die Umsätze der DWS GmbH im Geschäftsjahr 2012 reduzieren. Bisherige Mitarbeiter der DWS GmbH werden auf Grund dieser Novelle wieder bei den Krankenhäusern angestellt werden müssen. Für 2012 ist deshalb nur noch ein Umsatzvolumen von TEUR 938 geplant. Das Ertragsziel vor Steuern liegt bei etwa 1,6 % vom Umsatz“ (Bundesanzeiger 2012).

Auch die Politiker vor Ort wurden um Stellungnahmen zur Situation der DWS gebeten, insbesondere zu weitergehenden Privatisierungsplänen:

„Von weitergehenden Privatisierungs-Plänen ist mir nichts bekannt. Aus meiner Sicht würde dies mit Blick auf die Sicherheit und die Qualitätssicherung auch gewisse Risiken bergen. Unter diesem Gesichtspunkt begrüße ich den bereits eingeschlagenen Weg, Mitarbeiter schrittweise in die Personalstruktur des Krankenhauses einzugliedern! Gerade ein so sensibles und zunehmend aktuelles Thema wie die Hygiene in Krankenhäusern bedarf eines ebenso qualifizierten und motivierten Fachpersonals wie in anderen vergleichbar relevanten Bereichen des Krankenhaus-Betriebes. Ebenso ist unbestreitbar, dass gute Leistung auf Dauer nur mit einem motivierten Personal denkbar ist, dem eine langfristige Perspektive geboten wird. Daher halte ich es für legitim, darüber nachzudenken, den bereits vom Landkreis eingeschlagenen Prozess der schrittweisen Eingliederung im Rahmen der Möglichkeiten des Krankenhauses weiter fortzuführen.“ (Frank Kunz, Oberbürgermeister der Stadt Dillingen/Donau, Mitglied des Aufsichtsrates der Kreiskliniken)

„Weitere Privatisierungen sind nicht geplant. Die Kreiskliniken gehen grundsätzlich einen anderen Weg. So haben wir in 2012 drei Mitarbeiter unseres Labors und einige Mitarbeiter in „Mischbereichen“ (z.B. Küche, Hilfsdienste auf Station etc.) ebenfalls wieder in der Krankenhaus gGmbH angestellt.“ (Leo Schrell, Landrat Landkreis Dillingen/Donau und Vorsitzender des Aufsichtsrates)

Welche sozialen, organisatorischen und finanziellen Folgen durch die Ausgliederung und nun erneute Wiedereingliederung innerhalb von 6 Jahren entstehen (vgl. 4.2.), muss an dieser Stelle offen bleiben.

Am 13.03.2013 erfolgte eine Betriebsprüfung seitens der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS, Zoll) und der Bundesagentur für Arbeit. Diese stellten Probleme bei der Vertragsgestaltung bezüglich AÜG sowie nicht gelebter Werkverträge fest. Zwei Gütetermine sind ohne Ergebnis geblieben, da die Geschäftsführung ihrerseits verdeutlichte, dass bei den Einstellungen in die DWS der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht habe. Das Arbeitsgericht sieht bei zwei Beschäftigten, die seit 2009 bzw. 2011 in der DWS beschäftigt sind, immer noch eine "vorübergehende Beschäftigung" gegeben. Gegen dieses Urteil hat der Betriebsrat Einspruch vor dem LAG erhoben.

In einem weiteren Kammertermin bestätigte der Richter, dass in der Hauswirtschaft im Krankenhaus Wertingen kein Werkvertrag gelebt wird, sondern dass diese Mitarbeiter Leiharbeitnehmer sind und die Einstellungen dem örtlichen Betriebsrat laut § 99 BetrVG vorgelegt werden müssen. Weitere Auseinandersetzungen sind damit vorprogrammiert. Aktuell plant die Geschäftsführung, die Verträge der Mitarbeiter auslaufen zu lassen, um danach neue Mitarbeiter wieder über die DWS einzustellen. Der Betriebsrat wird diesen Neueinstellungen nicht zustimmen. Inzwischen sind alle DWS-Mitarbeiter der Hauswirtschaft im Krankenhaus Wertingen organisiert.

DRS Service GmbH, Donauwörth

Mit Bezug des 1996 neu errichteten Krankenhauses Donauwörth erfolgten alle neuen Personaleinstellungen für die Bereiche Reinigung, Küche oder Pfortendienst über die Firma Dorfner Gebäudereinigung, Nürnberg. 2009 kam es zur Gründung der DRS Service GmbH, einer 100-prozentigen Tochter des Gemeinsamen Kommunalunternehmens Donau-Ries Kliniken und Seniorenheime (gKU). Die DRS erbringt infrastrukturelle Service-Dienst- und Werkleistungen für die Donau-Ries-Kliniken (Nördlingen, Donauwörth, Öttingen) und die Seniorenheime (Nördlingen, Monheim, Wemding, Rain am Lech) in den Bereichen Küche, Reinigung und Pforte. Sie verfügt über eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung (AÜG). Alle bisherigen Mitarbeiter der Firma Dorfner, ca. 160 Beschäftigte, wurden in die Service GmbH überführt, in der je nach Einsatzbereich die Tarifverträge der NGG, der IG BAU und des DEHOGA zur Anwendung kommen. Für etwa zehn langjährig beschäftigte Personen gilt noch der TVÖD. Die Firma Dorfner arbeitet derzeit im Rahmen eines Werkvertrags noch im Bereich Hygienekontrolle und Lohnabrechnungen.

„Diese unterschiedlichen Tarife sind sehr unübersichtlich. Unser Pförtner ist etwa laut dem Dehoga-Tarif als Türsteher eingruppiert.“ (Bruno Schönherr, Personalratsvorsitzender gKU)

Die Arbeitsbedingungen haben sich seit der Ausgliederung für die Beschäftigten verschlechtert.

Arbeitsbedingungen Reinigungskraft	Festangestellt gKU	DRS
Tarif	TVÖD	angelehnt an Gebäude- reinigertarif IG BAU
Stundenlohn	10,06 EUR	8,90 EUR
Urlaubstage	29	variiert bis zu 30
Zahl der Gehälter	12,9	12+ einmalige Sonderzahlung von ca. 320 EUR (2011)
Arbeitszeit monatlich	154 Stunden	169 Stunden

Quelle: Angaben von Betriebsräten

„Im Haus ist ein ziemliches Durcheinander und keine saubere Trennung von gKU- und DRS-Beschäftigten. Die Hauswirtschaftsleiterin und der stellvertretende Küchenleiter sind fest bei der gKU beschäftigt. Da ihr Fachwissen als Leitungspersonen aber gebraucht wird, etwa zur Erstellung der Dienst- und Arbeitspläne für die DRS-Beschäftigten, haben die beiden nun einen eigenen Werkvertrag von der DRS, damit sie diese Aufgabe für die DRS übernehmen können. Die DRS, als 100%ige Tochter der gKU, vergibt einen Werkvertrag an gKU-Beschäftigte, damit diese für sie tätig werden. Unser Ziel ist die Rückführung der DRS-Kollegen in den TVÖD.“ (Bruno Schönherr, Personalratsvorsitzender gKU)

Sollte die aktuelle Konstruktion der Service GmbH aufgrund des Risikos „Scheinwerkvertrag“ keinen Bestand haben, so haben die verantwortlichen Politiker laut Personalrat bereits angekündigt, die ausgelagerten Tätigkeiten in Gänze wieder der Firma Dorfner zu übertragen. Ein Interview mit den politisch Verantwortlichen kam trotz mehrmaliger Nachfrage nicht zustande.

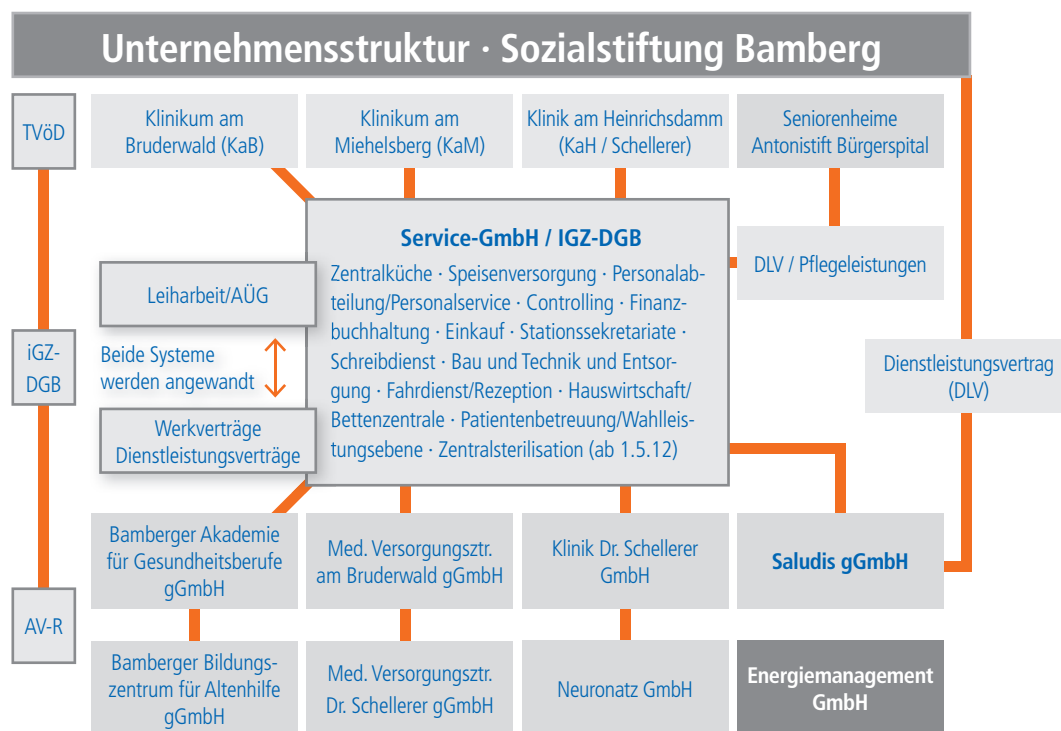
Service Gesellschaft Sozialstiftung Bamberg mbH

Der Auslagerungsprozess in GmbHs zeigt sich in komplexer Form bei der Sozialstiftung Bamberg (SSB) mit ca. 3300 Beschäftigten, die u.a. mehrere Krankenhäuser und Seniorenheime betreibt. Je nach Aufgabengebiet und Organisationseinheit kommen verschiedene Tarifverträge zur Anwendung: Neben dem TVÖD (ca. 2600 Beschäftigte, u.a. Pflegepersonal, Ärzte und medizinische Assistenten der verschiedenen Kliniken) findet in der Service-GmbH mit ihren ca. 850 Beschäftigten der IGZ-Tarifvertrag Anwendung; die AVR (allgemeine Vergütungsrichtlinie) gilt für ca. 50 Beschäftigte. Für einen Teil der Beschäftigten der Saludis³³ gGmbH (ca. 150 Beschäftigte) findet kein Tarifvertrag Anwendung.

³³ Ist für die ambulante orthopädische, kardiologische und neurologische Rehabilitation zuständig.

Die Trennung der verschiedenen Unternehmensbereiche ist unübersichtlich, da alle Unternehmensbereiche von einer einzigen Personalabteilung aus geleitet werden. Daher haben die Personalräte beim Landesarbeitsgericht die Zulässigkeit dieser Konstruktion überprüfen lassen, da es sich ihrer Ansicht nach um einen Betrieb handelt. Das Ergebnis dieser gerichtlichen Überprüfung war negativ.

Die Energiemanagement GmbH wird voraussichtlich ab 01.08.2013 zusammen mit dem Einkaufsverbund "Klinikpartner" eine neue Tochterfirma mit dem Namen „MedLog GmbH“ gründen. Diese wird neben dem Einkauf von Energie (bisheriger Unternehmenszweck) auch alle sonstigen Klinikprodukte einkaufen. Zudem ist im Laufe der nächsten Monate geplant, zusammen mit der bisher schon für die Stiftung tätigen Firma Ulmer (Wäsche) die sogenannte TextilLog-GmbH zu gründen. Beide GmbHs wären dann Tochterfirmen der Tochterfirma der Service-GmbH.



Nach der Änderung des AÜG zum 1.12.2011 zeigte sich ein tariflicher Veränderungsdruck:

„Die dauerhafte Leiharbeit in der Service-GmbH konnte nicht ohne Risiko weitergeführt werden. Nun wurde mit der Service-GmbH ein sogenannter Dienstleistungsvertrag abgeschlossen. Dies hat zur Folge, dass nun im Seniorenheim alle Pflegeleistungen an die Service-GmbH vergeben wurden und von Mitarbeitern der Service-GmbH erbracht werden. Aus den Leiharbeitern der Service-GmbH wurde nun die Stammelegschaft und aus den TVÖD-Mitarbeitern wurden nun "Leiharbeiter" (seit 1.1.2012). Solche Dienstleistungsverträge/Werkverträge betreffen aber nicht nur die Seniorenheime, sondern auch den Klinikbereich. Es wurden u.a. auch für die Abteilungen Bau und Technik, Personalabteilung, Verwaltung, Schreibdienst, Stationssekretariate, Zentralsterilisation und Patientenbegleitsdienst Dienstleistungsverträge abgeschlossen. Die Sozialstiftung Bamberg hat nun eine Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung um die "Altbeschäftigten" mit Tarifbindung (TVöD) in der Service-GmbH – ohne Gefahr einer nichtgenehmigten Leiharbeit – weiter beschäftigen zu können. Denn diese Mitarbeiter mussten nun in die Service-GmbH abgestellt werden, weil die Aufgaben/Tätigkeiten auch an die Service-GmbH per Dienstleistungs- bzw. Werkvertrag gewandert sind.“ (Gerhard Sterzer, Gesamtpersonalratsvorsitzender der Sozialstiftung Bamberg)

Die unterschiedlichen tariflichen Leistungen bei gleicher Tätigkeit werden besonders deutlich am Beispiel einer Stationsleitung mit neunjähriger Berufserfahrung:

Arbeitsbedingungen Stationsleitung mit neun- jähriger Berufserfahrung	Festangestellt über die SSB in den Seniorenheimen	Festangestellt in der Service- GmbH in den Seniorenheimen
Tarif	TVÖD	IGZ
Monatseinkommen	ca. 2.895 Euro	ca. 1.900 Euro + 300 Euro + 200 Euro freiwillige Zulage
Urlaubstage	Altersabhängig 29/30 Tage	Je nach Anstellungsdauer 24-30 Tage (ab dem 5. Jahr)
Zahl der Gehälter	12,8	12 + 300-600 Euro je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit
Wöchentliche Arbeitszeit	39,00 Std	35,00 Std
Betriebliche Altersvorsorge	Ja	Nein

Als Hauptprobleme der Ausgliederung der Service-GmbH werden seitens des Gesamtbetriebsrats benannt:

- Zunahme von Konflikten zwischen den geringer und höher bezahlten Beschäftigten gleicher Qualifikation, da erstere nicht bereit sind, besonders belastende Tätigkeiten zu übernehmen.
- Erschwerung der Mitbestimmung, da die Personalräte nur noch in Fragen der Vergütung ein Mitbestimmungsrecht haben, nicht mehr jedoch in Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Hierfür ist der Betriebsrat der Service-GmbH zuständig.
- Erschwerung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen: Parallel zur Zunahme der Schnittstellen erhöht sich die Zahl der Konflikte. Die Berufsgruppen grenzen sich immer stärker untereinander ab, und das Bewusstsein schwindet, Teil einer „gemeinsamen Belegschaft eines Betriebs“ zu sein.
- Kostenanstieg im Bereich der Verwaltung. Diese Mehrkosten müssen bei der Betreuung der Patienten/Bewohner eingespart werden.

Das Ziel der Personalräte ist eine Rückführung aller Beschäftigten aus der Service-GmbH in den TVÖD. Dies konnte bisher für die Mitarbeiter der EDV-Abteilung sowie für ca. 120 Medizinische Assistenten und Fachangestellte erreicht werden.

3.7. Branchenübergreifende Gemeinsamkeiten

Der Einsatz von Fremdpersonal ist branchenübergreifend in unterschiedlicher quantitativer (Auslagerung von immer vielfältigeren Arbeitsschritten) wie qualitativer Ausprägung (Auslagerung von immer spezifischeren Arbeitsschritten, bis hin bis zu sogenannten Kernkompetenzen) feststellbar. Je nach Umfang und Dauer werden hierbei unterschiedliche Wege beschritten: Verkauf von Unternehmensteilen, Ausgliederung von Unternehmensteilen in eigene GmbHs, Fremdvergabe von Tätigkeiten an Firmen oder Solo-Selbstständige und der Einsatz von Leiharbeit (vgl. Grömling 2010).

Umfang der ausgelagerten Tätigkeiten:

Singulär anfallende Tätigkeiten aufgrund fehlender Ressourcen (übliche Form des Werkvertrags): Firmen nutzen das Instrument des Werkvertrags für Arbeiten, für die sie weder Kompetenzen noch Kapazitäten vorhalten.

Vorübergehende Mehrarbeit aufgrund Auftragsspitzen: Zeitlich befristete Aufstockung der Belegschaft (Saisongeschäft) über eine Werkvertragsfirma.

Dauerhafte Ausgliederung von neu entstehenden, produktbegleitenden Dienstleistungen: Industriefirmen entwickeln um ihr originäres Produkt herum neue Dienstleistungen (z.B. bieten Autohersteller Bank- und Versicherungsdienstleistungen an) und gliedern diese in eine GmbH aus, für die in der Regel schlechtere/keine Tarifverträge gelten.

Dauerhafte Fremdvergabe von ehemals selbst durchgeführten Tätigkeiten: Unternehmen lagern dauerhaft anfallende Tätigkeiten ganz oder teilweise in andere Unternehmen aus (v.a. Reinigung, Wachdienste, Gebäudemanagement, Logistik³⁴). Dies können eigenständige Fremdfirmen sein oder unternehmenseigene GmbHs. Die Auslagerung findet dabei meist in Betriebe mit keiner bzw. geringer Tarifbindung statt, was insbesondere im unqualifizierten Bereich zu einem „Armuts-einkommen“ führt: „Mehr als zwei Drittel der Geringverdiener arbeiteten 2010 in Betrieben ohne Tarifbindung“ (Bosch 2012, S. 3).

Qualität der ausgelagerten Tätigkeiten:

Die Auslagerung bzw. der Zukauf von bisher intern erbrachten Arbeitsleistungen verändern sich auch in ihrer Qualität: Handelte es sich **früher nur um eher geringqualifizierte Tätigkeiten**, die nicht zum Kerngeschäft des Unternehmens gehörten (Catering, Werkschutz), sind es **inzwischen hochqualifizierte Tätigkeiten**, die sowohl inhaltlich wie auch prozesshaft überaus eng mit der originären Tätigkeit des Betriebs (Entwicklung, interne Logistik, Personalrekrutierung und -verwaltung, Weiterbildungsmanagement, Verwaltung von Betriebsrenten) verbunden sind. Beide Qualifikationsstufen werden vermehrt auch von Leiharbeitsfirmen auf Werkvertragsbasis angeboten (Adecco „inhouse outsourcing“³⁵, Randstad „randstad-professionals“³⁶, Trenkwalder „Projekt-Management Teams“³⁷). Im Bereich der Hochqualifizierten finden sich vielfach auch Dienstleister, die Werkverträge an Selbstständige vermitteln und ihrerseits die Abrechnung mit dem Werkbesteller übernehmen (vgl. 3.5.).

Bei geringqualifizierten Tätigkeiten findet der Wettbewerb über die Preisgestaltung statt, da sie aufgrund ihrer niedrigen Produktivität als wenig wertschöpfend und kaum strategisch relevant eingestuft werden. Die Beschäftigten sind in den Augen eines auf Effizienz getrimmten Managements kaum Wissensträger, müssen daher im Unternehmen nicht vorgehalten werden, so dass eine „make-or-buy-Entscheidung“ meist zu ihren Ungunsten ausfällt. Werden diese Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe und im öffentlichen Dienst durch Flächentarife noch angemessen bezahlt, kommt es nach der Fremdvergabe zu einer massiven Absenkung der Löhne. Bei vorübergehenden Saisontätigkeiten kommen dabei vermehrt Werkvertragsfirmen aus Osteuropa zum Einsatz (vgl. AMAZON, Lebensmittelindustrie, Bauwirtschaft), da die Unternehmen wissen, dass deren Beschäftigte aufgrund der vielfach prekären Situation in ihren Heimatländern eher bereit sind, für wenig Geld und zu schlechten Bedingungen zu arbeiten. Bei einer dauerhaften Fremdvergabe wie sie im Einzelhandel, in Drogeriemärkten (vgl. Handelsblatt 2012) oder auch in der Industrie weit verbreitet ist (sogenannte „industrienähe Dienstleistungen“³⁸; vgl. hierzu Luenendonk 2012) werden diese Tätigkeiten dauerhaft an Werkvertragsfirmen ausgelagert, die ihrerseits vielfach Leiharbeit einsetzen. Bei der Auslagerung geringqualifizierter Tätigkeiten werden aus Kostengründen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (Arbeitsplatz, Arbeitszeitgestaltung, Arbeitssicherheitsfragen, Ergonomie...) häufig ignoriert, so dass Werkvertragsbeschäftigte eine mehrfache Benachteiligung erfahren. Gerade im gewerblichen Bereich fallen durch die Fremdvergabe auch besserbezahlte Schonarbeitsplätze für leistungsgewandelte Mitarbeiter weg, für die nun neue Arbeitsplätze gesucht bzw. geschaffen werden müssen. Die

³⁴ Vgl. dazu Handelsblatt vom 14.05.2012: In einigen Filialen der Firma Rossmann sind nur noch die Filialleiter bei Rossmann angestellt. Die übrigen Mitarbeiter arbeiten bei der Firma ISS, an der Rossmann zu 49% beteiligt ist.

³⁵ <http://www.adecco.de/de-DE/fuer-unternehmen/unsere-dienstleistungen/inhouse-outsourcing/Pages/teams-vorort.aspx>

³⁶ <http://www.randstad-professionals.de/de/kunden/index.php>

³⁷ http://www.trenkwalder.com/Fur_Unternehmen/Unser_Angebot.html

³⁸ Lünendonk@-Liste 2012: Führende Industrieservice-Unternehmen in Deutschland 2011: [http://lunenondk-shop.de/out/pictures/0/lue_is_ranking_2012_f260612\(1\)_fl.pdf](http://lunenondk-shop.de/out/pictures/0/lue_is_ranking_2012_f260612(1)_fl.pdf)

Werkvertragsfirma hingegen wird diese Arbeitsplätze mit einer niedrigbezahlten Stelle besetzen oder anderweitig mit anderen Arbeitsaufgaben zusammenfassen.

Bei hochqualifizierten Tätigkeiten ist die Fremdvergabe komplexer, da sie bisweilen die Kernkompetenzen des Unternehmens berührt. Um nun die daraus entstehenden Gefahren (Know-How-Abfluss, Datenspionage) gering zu halten, wählt man die Zusatz-Strategie „Vertrauen“ und geht nicht ausschließlich nach dem Preis. D.h: In den allermeisten Fällen kooperiert man mit alt bekannten Partnern, und die Ressource Vertrauen wird zum impliziten Vertragsbestandteil. Für neue Mitbewerber hingegen entstehen damit zusätzliche Marktzugangshürden (vgl. Siebenhüter/Meyer 2012, S. 12f.).

4 Werkverträge aus Unternehmenssicht

Werkverträge sind unbestritten ein Bestandteil unserer arbeitsteiligen Gesellschaft. Dennoch besitzt die zunehmende Fremdvergabe auch von kleinsten Arbeitsumfängen inzwischen eine andere Qualität und ist Ausdruck einer klaren Arbeitgeberstrategie: Die systematische Senkung der Lohnkosten und die Umgehung von Tarifverträgen.

„Werkverträge sind ein fester und unverzichtbarer Bestandteil unseres Wirtschaftslebens und Ausdruck der Spezialisierung.“ (Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber (vbw), 10.12.2012, Die Welt, S. 9)

4.1. Gründe und Hintergründe für die Zunahme von Werkverträgen

„Nach Jahren der Liberalisierung sorgten zurzeit im Bereich der Zeitarbeit sowohl rechtliche als auch wirtschaftliche Gründe für eine sinkende Attraktivität. Nach dem CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts und unter dem Damoklesschwert des Branchenmindestlohns sei ein Lohnunterbietungswettbewerb mit ihr nicht mehr zu gewinnen... Auch begegne die Zuständigkeit der DGB-Gewerkschaften für die Zeitarbeit weitreichenden Bedenken. Diese Rechtsunsicherheit führe letztlich zur Unkalkulierbarkeit des unternehmerischen Risikos. Umgekehrt sorgten gerade die veränderten wirtschaftlichen Anforderungen für die steigende Attraktivität der Industriedienstleistung. Unternehmen unterschieden genauer zwischen ihren Kernkompetenzen und Randaufgaben, die sie verstärkt an hoch spezialisierte Dienstleister fremd vergeben.“ (ZAAR 2012, S. 1-2)

Die Gründe für das Outsourcing von Leistungen und die Zunahme von Werkverträgen aus Unternehmenssicht sind sehr vielfältig und lassen sich in drei Kategorien differenzieren. Noch weitergehende Gründe finden sich u.a. bei Nienhüser/Baumhus 2002, S. 78-90; Mühlbacher/ Pflügel 2008, S. 15.

Kostengründe

- Signifikante Kostenvorteile durch geringere Personalkosten. Aufgrund des Tarifwechsels (Tarifvertrag des Dienstleisters bzw. Leiharbeitsstarife) ergibt sich eine wesentlich geringere Berechnungsgrundlage.
- Umwandlung von Personalkosten in Sachkosten und damit andere Möglichkeiten der Verrechnung/Bilanzierung.
- Einsparung bei Qualifizierungs-/Weiterbildungskosten und Arbeitssicherheitsschulungen/Ausrüstungen usw.
- Geringere Kapitalbindung durch Wegfall von Investitionen in technische und räumliche Anlagen (inkl. Wartungskosten).
- Planungssicherheit durch Budgetvereinbarungen.
- Geringer Aufwand und damit Reduzierung der Mitarbeiter für Personalrekrutierung und Personalverwaltung sowie Kostenersparnis durch weniger Entlassungen/Kündigungen im Stammbetrieb.

Strategische / operative Gründe

- Direkt zurechenbare Beschaffungskosten und Stärkung des Kostenbewusstseins.
- Beseitigung von Kapazitätsengpässen bei gleichzeitiger dauerhafter Kapazitätsauslastung des eigenen Personals.
- Höhere Flexibilität bei der Personalplanung sowie bei Prozessverschiebungen durch eingesetzten Dienstleister.
- Schneller Zugriff auf spezifisches Personal ohne Rekrutierungs- und Auswahlprozesse.

- Chance auf Wissenstransfer von der Fremdfirma zum Werkbesteller und Möglichkeit der Abwerbung von qualifizierten Mitarbeitern der Fremdfirma ohne Probezeit.
- Minimierung von Haftungsrisiken durch Übertragung auf die Werkvertragsfirma.
- Beseitigung von Kapazitätsengpässen bei gleichzeitiger dauerhafter Kapazitätsauslastung des eigenen Personals.
- Kein Mitspracherecht des Betriebsrats und Deckelung des Betriebsratsgremiums.
- Weitergabe des unternehmerischen Risikos bei Auftragsschwankungen und Auftragseinbrüchen (Entlassungen) an die Werkvertragsfirma.

Soziale Gründe

- Mobilisierung und Leistungssteigerung der eigenen Mitarbeiter aufgrund des Konkurrenzdrucks.
- Akzeptanz von ungünstigen Arbeitsbedingungen und Lohnverzicht.
- Konfliktreduzierung innerhalb des eigenen Stammpersonals durch die Schaffung eines Gruppengefühls durch die Abgrenzung gegenüber dem Fremdpersonal.
- Vermeidung des schlechten Images der Leiharbeit.

4.2. Verdeckte Risiken und Kosten von Werkverträgen

Während die unternehmerischen Motive der Kostensenkung und der Komplexitätsreduktion bei der Vergabe von Werkverträgen im Vordergrund stehen und auch öffentlich kommuniziert werden, bleiben weitere Transaktionskosten nahezu unerwähnt. Auch im Rahmen der Interviews wurden diese Risiken von Entscheidungsträgern vielfach ignoriert oder marginalisiert. Weitergehende Transaktionskosten finden sich bei Nienhüser/Baumhus 2002, S. 78-90; Mühlbacher/ Pflügel 2008, S. 15:

Finanzielle Ebene

- Kosten von Gutachtern, Unternehmensberatern, Notaren.
- Kosten für Gerichtsprozesse bei Konflikten mit dem Betriebsrat/den Beschäftigten oder der Werkvertragsfirma.
- Sozialplankosten und Kosten für die Aushandlung einer Betriebsvereinbarung bei Entlassung/Auslagerung von Beschäftigten.
- Kosten für die Übergabe eines Werkvertrages von einer Firma an die andere.
- Kosten für die Koordination von Werkverträgen, um sie an das eigene Geschäftsfeld und/oder mit anderen Werkverträgen anschlussfähig zu machen.
- Kosten für die Organisation und die Kontrolle des Gewerks.
- (Mehr-)Kosten bei hoher Abhängigkeit von einem Werkvertragsunternehmen, das seinerseits überhöhte Preise fordern kann.
- Erhöhtes Risiko von Betriebsunfällen aufgrund mangelhafter Schutzausrüstung oder Einweisung.

Politische / öffentliche Ebene

- Negatives öffentliches Image durch schlechte Presse aufgrund erhöhter Fehlerquote, sozialer Härten und Konflikte.
- Thematisierung von Werkverträgen bei öffentlichen Einrichtungen im Rahmen von Wahlkämpfen.

Soziale Ebene

- Motivationssenkung und interner Widerstand der Stammbeschäftigten/Vorgesetzten, wenn Abteilungen outgesourct werden.
- Konflikte bei der Veränderung und dem Umbau der Personalarbeit.
- Belastungen der eigenen Mitarbeiter durch Stress, Ängste, Lohn- und Leistungsdruck sowie durch erhöhten Kontrollaufwand (weitere Nachteile vgl. 5.1.).
- Leistungszurückhaltung und die Gefahr von Sabotageakten durch gering bezahlte Werkvertragsbeschäftigte.
- Risiko des Arbeitsstillstandes durch verzögerte Prozesse aufgrund der Umstellung oder Bestreiken der Werkvertragsfirma.

"Was bei diesen Rechenbeispielen auf den Betriebsversammlungen nicht mit einfließt, sind die Kosten für die Auftragsabwicklung und Überwachung der Werkverträge; bei uns im Werk sind allein damit ca. 200 Kapazitäten/Personen gebunden." (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

4.3. Eine Frage der Sorgfalt und der Sicherheit

Bei der Vergabe von Werkverträgen finden die Ausschreibung, die Kalkulation und auch die Kontrolle meist über quantitative Parameter statt und eine Abwägung gegenüber langfristigen negativen Folgen bleibt unberücksichtigt. Bereits das Bieterverfahren schließt kleine Unternehmen mit wenig Erfahrung häufig aus, im Gegenzug bevorzugt es Unternehmen, die – unabhängig von ihrer tatsächlichen qualitativen Arbeitsleistung – den Prozess des Angebotsverfahrens professionalisiert haben. Das gilt insbesondere dann, wenn Ausschreibungen über B2B-Internetplattformen³⁹ vergeben werden und der Augenschein fehlt.

³⁹ www.clickworker.de: „Nach dem Crowdsourcing-Prinzip setzen wir auf das Know-How und die Leistung Hunderttausender qualifizierter Clickworker (bei uns registrierte Internetnutzer), um Projekte für Unternehmen schnell, flexibel und effizient umzusetzen. Die Clickworker arbeiten unabhängig und zeitlich flexibel von ihrem eigenen Computer aus“.

www.twago.de: „Europas führende Projektplattform für Unternehmen und Freelancer... Das Konzept ist einfach: Kunden veröffentlichen Projekte, erhalten Angebote und beauftragen den passenden Service-Anbieter. Aufgaben, Projektziele und Budget werden auf der Plattform hinterlegt“

„Es fehlt oft der ganzheitliche Blick, denn eine Lieferbeziehung ist mehr als nur der Preis und technische Angaben; hohe Transaktionskosten sind die Folge. Auch miniaturisierte Kompetenzfelder sind ein Problem; Einkaufsentscheidungen werden meist vom Einkauf und damit von Betriebswirtschaftlern getroffen. Deren selektive Wahrnehmung und eigene Zielsetzung führt dann zu einer eben nicht optimalen Entscheidung. Dieser Personenkreis, vornehmlich in Konzernen und großen öffentlich-rechtlichen Organisationen, kennt von allem den Preis und von nix den Wert. Für nachhaltiges Wirtschaften braucht es wieder eine stärkere Orientierung an der Wertschöpfung, am Wert und an Werten. Das führt dann auch wieder zu mehr Wertschätzung.“ (Klaus Demleitner, Unternehmensberatung IT&S München)

Besonders günstige Angebote von Werkvertragsfirmen gehen bisweilen einher mit Dumpinglöhnen, der Umgehung von Sicherheitsvorschriften und Umweltauflagen, nicht ausreichend qualifiziertem Personal und fehlenden Investitionen in deren Aus- und Weiterbildung. Dies bedingt, dass die Beschäftigten stets nach besseren Arbeits- und Verdienstmöglichkeiten Ausschau halten und ihre Loyalität zum Arbeitgeber begrenzt ist. Aufgrund hoher Fluktuation leiden viele Werkvertragsfirmen an mangelndem fachlichen, institutionellen und organisatorischen Wissen, das jedoch zur qualitativen Umsetzung eines Werkvertrages notwendig ist.

Neben der hohen Fehlerquote aufgrund mangelnder Einweisung und Überlastung (vgl. dazu für die Bauwirtschaft: Nienhäuser/Baumhus 2002, S. 100) ist zudem aus Frust und einem Gefühl der Ungerechtigkeit das Risiko einer bewussten Minderleistung oder sogar Sabotage von Prozessen beim Werkbesteller nicht zu unterschätzen.

„Die Logik einer Fremdfirma, die etwa für die Wartung oder bei der Fehlersuche eingesetzt ist, ist eine völlig andere als die Logik von eigenen Mitarbeitern: Eine Fremdfirma lebt ja von den Aufträgen und will Folgeaufträge haben; ein eigener Mitarbeiter wird versuchen, die Sache möglichst gründlich und nachhaltig zu machen, damit er mit einer Maschine o.ä. möglichst wenig Arbeit hat.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

Einzelne Werkvertragsfirmen versuchen diese Risiken durch drastische Auflagen zu minimieren.

Auszüge aus der Anlage zum Arbeitsvertrag⁴⁰ der Firma Salamandra PLUS S.R.L. (vgl. Kap. 3.4. Schlachthof Waldkraiburg):

⁴⁰ Lt. deutscher Übersetzung des in rumänischer Sprache abgefassten Arbeitsvertrags

„Falls innerhalb des Arbeitsraumes Diebstähle (Fleisch, Utensilien, Ausrüstungen usw.) begangen werden und sich der Schaden auf bis zu 500 Euro beziffert, wird eine Geldstrafe von 5.000 Euro verhängt. Sollte der Täter nicht ausfindig gemacht werden, wird die Geldstrafe gemeinschaftlich bezahlt.“

„Sollte die deutsche Firma vom Arbeitgeber eine Vertragsstrafe wegen schlechter Qualität des Fleisches einfordern (unsachgemäße Schnitte, Fremdkörper im Fleisch usw.), überträgt der Arbeitgeber die Geldstrafe auf den Arbeitnehmer.“

Ein weiteres Risiko bei der Fremdvergabe von Entwicklungsdienstleistungen ist die unmittelbare Einbindung in die Wertschöpfungskette des Werkbestellers und das damit verbundene Risiko des Know-How-Abflusses. Trotz Vereinbarungen über Verschwiegenheitsklauseln oder die Nicht-Weitergabe von sensiblen Daten ist dies letztlich nicht vermeidbar. Auch Vorgaben an die Projektleiter, nur dezidierte Zugriffsrechte auf jene Daten einzuräumen, die sie für ihre Gewerkerstellung benötigen, scheitern am hektischen Alltagsgeschäft.

„Wir ziehen unsere Daten von XY durch das Konstruktionsverwaltungssystem KVS. Über dieses Portal arbeiten wir mit dem OEM zusammen. Ich habe eine Geheimhaltungsvereinbarung unterschrieben, aber wirklich kontrollieren können sie nicht, wenn ich mein Wissen etwa an einen anderen OEM weitergebe.“ (Dipl.-Ing. EDL, entnommen aus Siebenhüter/Meyer 2012)

Ebenso bergen vagabundierende Freelancer, d.h. Solo-Selbstständige in der Entwicklungs- und IT-Branche ein hohes Risiko. Im Gegenzug ist das Abwerben von Insidern, die über Fremdaufträge Einblicke in die Konkurrenzfirma haben, alltäglich.

Ähnlich verhält es sich bei Sicherheits- und Wachdiensten, die Zugang zu sensiblen Bereichen von Firmen und öffentlichen Einrichtungen/Behörden haben. Das Beispiel eines rechtsradikalen und gewaltbereiten Wachmannes, der Zugang zu thüringischen Ministerbüros hatte, kann daher nicht als Einzelfall betrachtet werden (vgl. Thüringer Allgemeine 2012).

5 Werkverträge aus Arbeitnehmersicht

5.1. Geringere soziale und materielle Sicherheit für Werkvertragsbeschäftigte

Werkverträge beruhen auf einer Machtasymmetrie, die immer zu Lasten der Werkvertragsbeschäftigten und der Werkvertragsfirmen geht. Denn eine Fremdvergabe macht aus unternehmerischer Sicht nur dann Sinn, wenn diese für den Werkbesteller mit Vorteilen verbunden ist.

„Wie hoch das Misstrauen zwischen den Werkvertragsfirmen und dem Auftraggeber ist, sieht man an teilweise sehr umfangreichen Vertragswerken, die sicherstellen sollen, dass jegliche Schlupflöcher vermieden werden. Statt tatsächlich vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, sucht jeder nach Regelungslücken zu seinem Vorteil.“ (Klaus Demleitner, Unternehmensberatung IT&S München)

Um die Zielpreisvorstellungen des Werkbestellers durchzusetzen, werden seitens der Einkaufsabteilungen Strategien angewendet, die unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse bei der Werkvertragsfirma haben. Der Autor der Studie „Die Macht des Einkaufs“ (Meinig/Mallad 2007) beschreibt die Situation für die Automobilindustrie, die, so ergaben die geführten Interviews, in anderen Branchen in ähnlicher Weise üblich sind:

„Wir mußten in unserer Studie leider herausfinden, dass es geübte Praxis ist, die Lieferanten gegeneinander auszuspielen: Der OEM sammelt zunächst gezielt Informationen über die Preisbildung bei potentiellen Lieferanten. Über diese Informationsbeschaffungsmethode verfügt der OEM über das Informationsmonopol. Ohne dass sich die Anbieter wechselseitig kennen, gibt der OEM den niedrigsten Preis – i.d.R. vertraulich übermittelt – samt Unternehmensnamen den Mitwettbewerbern als Standard vor, ohne das betreffende Unternehmen darüber in Kenntnis zu setzen. Von Fairness also keine Rede!“ (Meinig 2007)

Neben den Vertragsbedingungen machen auch die Zahlungsbedingungen vielen Werkvertragsfirmen zu schaffen, da ein Zahlungsziel von 90 Tagen inzwischen üblich ist.

„Der Zahlungsmodus der Firma ist fraglich, denn da werden die kleinen Firmen entweder wochenlang nicht bezahlt, weil das Gewerk noch kontrolliert und abgenommen werden muss oder die Aufträge später abgerechnet werden. Die kleinen Werkvertragsfirmen haben aber oft nicht den Puffer, die Löhne ihrer Mitarbeiter vorzuschießen. Dass dann der gekaufte Mechaniker sauer ist, wenn er zu uns kommt, weil unsere Firma seiner Firma das Geld noch nicht gegeben hat und er damit auch nicht leben kann, ist verständlich.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

Grundsätzlich haben Werkvertragsbeschäftigte schlechtere Arbeits- und Lohnbedingungen, die je nach Arbeitgeber variieren können:

- Verschlechterung tariflicher, betrieblicher, sozialer und arbeitspolitischer Standards
- Hohes Arbeitsplatzrisiko aufgrund zeitlich begrenzter Aufträge
- Hohe Erwartungen an zeitliche Flexibilität bei gleichzeitig geringeren Möglichkeiten, Auftragseinbrüche durch ein Zeitkonto zu kompensieren
- Geringere Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Gefühl der Unterlegenheit und einer dauerhaften finanziellen und sozialen Benachteiligung gegenüber Stammbeschäftigten
- Aushöhlung gewerkschaftlicher Zuständigkeiten

Dass Ausschreibungen inzwischen vermehrt über das Internet abgewickelt werden, erhöht einerseits die Anonymität der Vertragspartner und die Rigidität, mit der die Verhandlungen geführt werden, und andererseits auch die örtliche Reichweite der Ausschreibung. Für deutsche Firmen mit Tarifvertragsbindung wird es zunehmend schwieriger im Wettbewerb um Werkverträge mitzuhalten.

„Arbeit kostet in Deutschland eben: Seien es die Löhne, die Sicherheitsvorschriften oder die Umweltauflagen. Irgendwann kann ein deutscher solider Unternehmer nicht mehr tiefer im Preis gehen; nur noch auf Kosten des Personals, der eingesetzten Materialien oder der Sicherheit. Das ist ein gefährlicher, schleichender Prozess der letztlich die Qualität in Frage stellt! Gerade die großen Unternehmen fordern und propagieren Produktqualität und qualifizierte Mitarbeiter; mit ihrer Einkaufsstrategie – z.T. schikanösen Methoden – wird genau das bei mittelständischen Lieferanten unmöglich gemacht; es folgt die Flucht ins Ausland und in die Qualitätsfalle.“ (Klaus Demleitner, Unternehmensberatung IT&S München)

Deutlich wird dies, indem Werkverträge insbesondere für gering qualifizierte (Saison-) Tätigkeiten zunehmend an ausländische Werkvertragsfirmen vergeben werden (vgl. 3.4.) oder diese zunehmend nur noch unter Einbeziehung von Leiharbeit erledigt werden. Beides hat verheerende Folgen für jegliche Art von Arbeitsverhältnissen in Deutschland, da sich der Preisdruck nach unten verschärft und die darin beschäftigten Personen kaum auf Besserung ihrer Arbeitssituation hoffen können.

„Generell kann man sagen, je mehr prekäre Arbeit es in einem Betrieb oder einer Branche gibt, desto geringer sind die Chancen, aus der Prekarität wieder heraus zu kommen. Dies ist auch eine Folge der Auslagerung prekärer Arbeit in andere Betriebe. Durch die andere Betriebszugehörigkeit werden sie zu Außenseitern und werden bei Bewerbungen auf besser bezahlte Tätigkeiten in internen Arbeitsmärkten nur noch nachrangig behandelt.“ (Gerhard Bosch IQA Duisburg-Essen, Pressekonferenz IG Metall vom 28.09.2012 in Berlin)

Noch dramatischer zeigt sich die Situation bei sogenannten Solo-Selbstständigen (vgl. Bögenhold/Fachinger 2012), die durch keine betrieblichen (Tarifvertrag), arbeitsrechtlichen (Kündigungsschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) und sozialen Rechte (Mitbestimmung, Beiträge zur Sozialversicherung, keine Unfallversicherung) geschützt sind. Für sie ist es eine Existenzfrage, sich vollständig den ökonomischen Anforderungen des Marktes (Arbeitskraftunternehmer vgl. Pongratz/Voß 2003) zu unterwerfen, um Aufträge zu generieren. Vor diesem Hintergrund muss die Zunahme der Gewerbebeanmeldungen (vgl. 2.2.) kritisch hinterfragt werden: Häufig handelt es sich dabei um Scheinselbstständigkeit, die von Lohndumping und Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen geprägt ist (Mahr 2011, S. 208). Dafür spricht auch, dass immer mehr Solo-Selbstständige auf Hartz IV angewiesen sind (vgl. IAB 2012): 127 100 Selbstständige mussten im Juni 2012 ihre Einnahmen mit ALG-II-Leistungen aufstocken. Das ist nahezu eine Verdoppelung gegenüber 2007. Und ein Viertel aller Solo-Selbstständigen erwirtschaftete einen monatlichen Gewinn von nur 100 bis 200 Euro. Unter diesen Missständen leiden auch, insbesondere in der Baubranche, immer mehr ausländische Solo-Selbstständige (vgl. 2.2.). Hier liegen die kalkulierten „Stundenverrechnungspreise“ weit unter dem Tarif- oder Mindestlohn der Branche, und ein Stundenlohn für rumänische und bulgarische Selbstständige unter 5 Euro ist keine Seltenheit (vgl. Mahr, 2011, S. 23ff, S. 209).

Obwohl die Niedriglohnstrategie von Werkverträgen weit in die Handlungsmacht auch von hochqualifizierten Belegschaften hineinwirkt, gelingt es den Gewerkschaften kaum, davon zu profitieren. Gerade Hochqualifizierte von IT-Dienstleistern und aus der EDL-Branche sind durch Ausbildung und Arbeitsumfänge meist von einer individualistischen Form des Interessenhandelns geprägt und der Überzeugung, sich selbst vertreten zu können (vgl. Pernicka, Reichel. Lücking 2010, S. 388). Ebenso sind Solo-Selbstständige sowie die besonders prekär Beschäftigten ebenfalls nur schwer für Formen kollektiven Handelns erreichbar, da sie entweder nicht über die zeitlichen, finanziellen oder auch kulturellen Ressourcen verfügen oder aber nicht mehr an die Verbesserung ihrer Lage glauben. Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen *„der Neigung von Beschäftigten zu kollektivem Handeln und den ihnen zu Verfügung stehenden Machtquellen“* (ebd.).

5.2. Mehr Druck und Konkurrenz für Stammbeschäftigte und Unternehmen

Stammbeschäftigte sind in Großbetrieben durch starke Betriebsräte, einen hohen Organisationsgrad und hochwertige Tarifverträge vermeintlich gut abgesichert. Und konjunkturelle Schwankungen, so die verbreitete Annahme, werden entweder über Zeitkonten oder im schlechtesten Falle über Kurzarbeit ausgeglichen.

„Bei Betriebsversammlungen stellen wir immer wieder fest, dass unsere Kollegen heute noch kein ausreichendes Bewusstsein dafür haben, dass Werkverträge mindestens die gleiche Bedrohung darstellen wie Leiharbeit. Das mag auch daran liegen, dass viele zwar inzwischen mit Leiharbeitern Seite an Seite zusammenarbeiten oder im privaten Umfeld welche kennen, aber das Thema Werkverträge ist nicht gegenwärtig. Beschäftigte von Werkvertragsfirmen arbeiten vielfach separiert und haben nur wenig Kontakt mit den Stammbeschäftigten. Da muss seitens der Gewerkschaften weiterhin noch viel Aufklärungsarbeit betrieben werden.“ (Roberto Armellini, IG Metall Augsburg)

Durch Werkverträge und Leiharbeit treffen innerhalb der Betriebe eine Vielzahl von unterschiedlichen rechtlichen und tariflichen Statusgruppen aufeinander und die ehemals geltende Dichotomie von Zentrum und Peripherie mit ihren Konsequenzen für Sicherheits-, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ist im Verschwinden begriffen (vgl. Paugam 2009, S. 182ff.). Zwischen den Beschäftigtengruppen treten vermehrt Konkurrenzsituationen um Einkommen, Sicherheit und Status auf. Die in gewachsenen Betriebsgemeinschaften vorherrschende organische Solidarität (Durkheim) wird durch die Vielfalt der Beschäftigungs- und Statusgruppen unterlaufen, da sich die Beschäftigten unfreiwillig zur Arbeitsteilung gezwungen sehen, häufig ein innerorganisatorischer Koordinationsmangel auftritt und ein Kampf um Privilegien bei schwindender Moral voranschreitet.

„Manche von unseren Leuten sind der Meinung, dass die Befristeten oder das Fremdpersonal nur für ihre persönlichen Anliegen da sind und sie ihnen Befehle erteilen können. Hinzu kommt, dass gerade die Werkvertragsbeschäftigten vielfach schlecht angelernt sind und daher Fehler machen müssen. Doch diese müssen dann wieder von unseren Leuten aufgefangen werden. Das erzeugt Stress und Ärger. Diese Konflikte sind aber für die Firma nur dann wichtig, wenn der Betriebsablauf gestört wird.“ (Herbert Markus, Betriebsratsvorsitzender Spaten Franziskaner Bräu GmbH München)

Werden die in der Studie erwähnten Flexibilisierungsinstrumente in einer Firma miteinander kombiniert, arbeiten bis zu sechs Belegschaften nebeneinander:

- Stammbesellschaft (Normalarbeitsverhältnis)
- befristete Stammbeschäftigte
- Leiharbeiternehmer mit eigenem Tarifvertrag
- Stammbeschäftigte des Dienstleisters, die im Rahmen eines Werkvertrags tätig sind
- befristete Stammbeschäftigte des Dienstleisters, die im Rahmen eines Werkvertrags tätig sind
- Leiharbeiter, die beim Dienstleister zur Abarbeitung von Werkverträgen eingestellt sind
- Solo-Selbstständige, die im Rahmen eines Werkvertrags tätig sind



Dabei beschränkt sich die jeweilige Art der Beschäftigung nicht auf einen bestimmten Personenkreis, sondern treffen bisweilen in einer Person aufeinander: Für die Vorrecherchen zur Studie (Siebenhüter/Mayer 2012) berichtete ein Ingenieur eines Entwicklungsdienstleisters, dass er sowohl als Leiharbeiter als auch im Rahmen eines Werkvertrags für den gleichen Automobilhersteller tätig ist: „Das hängt ganz davon ab; im Vorserienzentrum ist unsere Firma über Leiharbeit drin, im Werkzeugbau über einen Rahmenvertrag“.

Dieses Nebeneinander von hybriden Beschäftigungsformen innerhalb eines Betriebs erzeugt Spannungen, Konflikte und Druck in alle Richtungen, auch auf den vermeintlich sicheren Status als Stammbeschäftigter, da auch dieser permanent durch das Fremdpersonal bedroht ist.

„Bei uns im Haus werden die Kosten für einen Elektriker mit einem hohen Stundensatz veranschlagt; die Fremdfirmen werden in den Vertragsverhandlungen auf einen erheblich niedrigeren Stundensatz, bis zu ca. 15 Euro, gedrückt.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

Obwohl kaum die gesamte Stammebelegschaft substituiert werden kann und die Beschäftigungssicherheit einer geringen Kernbelegschaft, die insbesondere für die Personalplanung, die Überwachung und Steuerung der Werkverträge zuständig ist, sogar gefestigter erscheinen mag, so muss auch dies nicht von Dauer sein. Denn letztlich ist jeder Arbeitsschritt und jede Abteilung disponibel, und der Trend zu Fremdvergabe hält an: Schätzungen gehen davon aus, dass in der Automobilindustrie bis zum Jahre 2015 rund 80 Prozent der Wertschöpfung ausgelagert sein wird (vgl. Leipziger Volkszeitung 2011).

Vor diesem Hintergrund hat diese Bedrohung lohnkostensenkende wie auch weitergehende disziplinierende Effekte, da die Bereitschaft der verbliebenen Kernbelegschaft steigt, ungünstigere Arbeits-

und Entlohnungsbedingungen zu akzeptieren und ihre Leistungen an den Leistungen des Fremdpersonals gemessen wird. Dass dabei Stammbeschäftigte zum Abbau ihrer eigenen Arbeitsplätze beitragen sollen, indem sie ihr Wissen an die Beschäftigten zukünftiger Werkvertragsfirmen abgeben oder bei Engpässen des Werknehmers Personalunterstützung leisten (vgl. 3.3.), sind weitere bizarre Ausprägungen der Flexibilisierungsmaschinerie. Im Entwicklungsbereich verweisen die Stammbeschäftigten der OEM immer wieder auf den hohen und zeitlichen Druck, der auf ihnen lastet, sowie auf die große Verantwortung, die sie – und nicht die ausschließlich auf ihr Projekt konzentrierten Werkvertragsbeschäftigten – für das Gelingen des Gesamtprojektes tragen.

Das Entstehen der o.a. Sub-Welten innerhalb eines Betriebes erzeugt letztlich eine Wettbewerbssituation innerhalb aller Beschäftigten, und das Kollektivbewusstsein schwindet. Ihnen gelingt es durch die bewusst herbeigeführte strukturelle/rechtliche Trennung nicht mehr, ein Gefühl der Zusammengehörigkeit zu entwickeln. Es kommt zu einem Nebeneinander unterschiedlichster sozialer, finanzieller sowie kultureller Lebenswirklichkeiten. Ähnlich wie bei Reorganisationsprozessen kommt es zur Entstehung neuer „Arenen“, in denen sowohl Machtbeziehungen wie auch das Verfolgen von individuellen oder auch kollektiven Kleinstgruppeninteressen eine zentrale Rolle spielen (vgl. von Willich 2010). Sichtbarer Ausdruck dieser so herbeigeführten sozialen Aufspaltung sind Gesten der Überlegenheit seitens tariflich abgesicherter Stammbeschäftigter (vgl. 3.3.), das Abwälzen unangenehmer Arbeitsumfänge/Arbeitszeiten auf das Fremdpersonal sowie ungerechtfertigte Schuldzuweisungen (vgl. Siebenhüter 2011, S. 57 ff.).

Eine weitere Konsequenz dieser Auslagerung ist die Deckelung/Reduzierung von Kernbelegschaften und in Folge die Reduzierung der Mitbestimmung und das Herbeiführen von Konkurrenzsituationen für Betriebsratsgremien.

5.3. Weniger Mitbestimmung für Betriebsräte

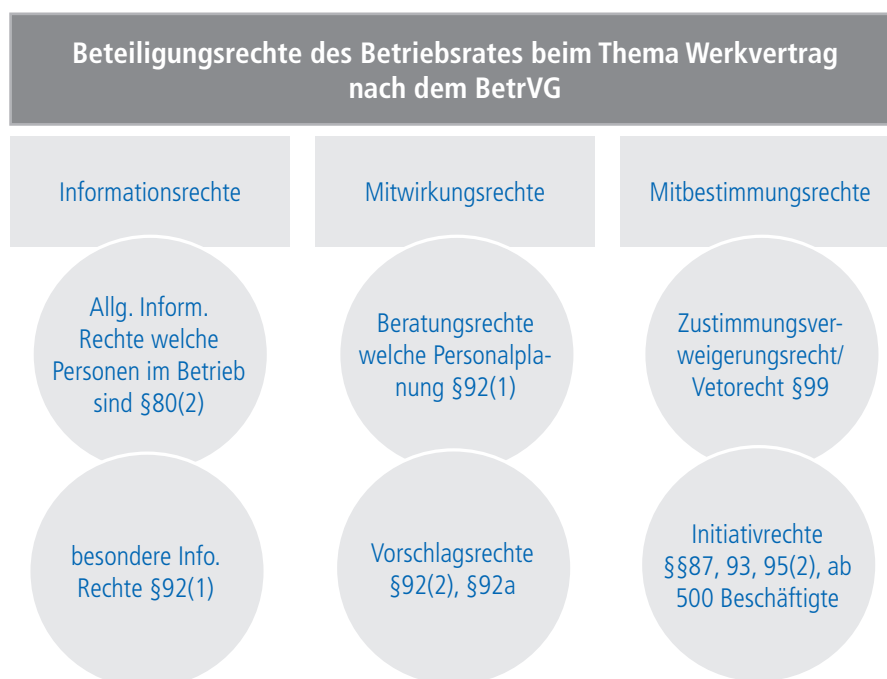
Erst vor wenigen Monaten wurde es 60 Jahre alt: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Es bildet die Basis für die gesicherte Teilhabe und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen, um den Gegensatz von Arbeit und Kapital abzuschwächen. Es stellt einen Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft dar. Doch die darin festgeschriebene „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird durch die Deregulierungswellen und die Ausbreitung von Werkverträgen nicht unerheblich gestört.

Bei der Vergabe von Werkverträgen werden die Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten und damit auch die Mitbestimmungskosten für den Betrieb stark reduziert. Denn anders als beim Einsatz von Leiharbeit hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der Vergabe von Werkverträgen. Eine weitere Nebenfolge des damit einhergehenden Personaleinstellungsstopps ist die Deckelung der Zahl der eigenen Betriebsräte. Denn die Werkvertragsbeschäftigten bleiben trotz bisweilen jahrelangen Einsatzes vor Ort bei der Zahl der Betriebsratsmitglieder unberücksichtigt. Ebenso wird in den Interviews berichtet, dass Arbeitgeber vermehrt versuchen, Betriebsräte mit der Drohung eines Werkvertrags unter Druck zu setzen, wenn diese nicht bereit sind, Überstunden oder Samstagsarbeit zu genehmigen.

Eine weitere Schwächung erfahren die Arbeitnehmer und Betriebsräte durch die Ausbreitung von Pseudo-Gewerkschaften (vgl. 2.3.), die Schein-Tarifverträge mit einzelnen Firmen oder kleinen Arbeitgeberverbänden abschließen, damit diese mit Werkverträgen zu Dumpinglöhnen auf den Markt gehen können (Deutscher Bundestag 2012f).

Trotz geringer Zugriffsmöglichkeiten auf Werkverträge eröffnet das BetrVG an verschiedenen Stellen Spielräume für den Betriebsrat des Bestellerbetriebs (vgl. Däubler 2011, S. 12, Deich 2009, S. 415, Karthaus/Klebe 2012):

1. Die Betriebsräte des Einsatzbetriebes können sich Werkverträge mit drittbezogenem Personaleinsatz im Rahmen ihres Rechts gem. § 80 Abs. 2 BetrVG vorlegen lassen, um zu prüfen, ob unter dem Deckmantel des Werkvertrags eine illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegt.
2. Nach § 80 Ziffer 1 und 2 BetrVG hat der Betriebsrat ein umfassendes Informationsrecht über die Beschäftigung von Personen, die zwar auf dem Betriebsgelände sind, jedoch nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Betrieb stehen. Dies umfasst auch den Einblick in die Verträge von Fremdbeschäftigten und Fremdfirmen.
3. Nach § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG besitzt der Betriebsrat ein Recht auf Unterrichtung über die Planung von Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen (z. B. Beschäftigung von Fremdfirmen, Outsourcing).
4. Bei starken Betriebsratsgremien ermöglicht der § 92 a BetrVG die Betriebsvereinbarung, ab welcher prozentualen Einsparsumme im Vergleich zur Eigenerstellung erst Werkverträge vergeben werden.
5. Nach § 96 BetrVG kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen, den Berufsbildungsbedarf des Unternehmens transparent zu machen über die Erstausbildung hinaus.
6. Veränderungen des Fremdfirmeneinsatzes können die eigene Personalplanung des Entleihunternehmens beeinflussen, so dass Unterrichts- und Beratungsrechte des Betriebsrats (§92 BetrVG) und ggf. sogar die des Wirtschaftsausschusses (§ 106 BetrVG) betroffen sein können.
7. Für Anordnungen des Inhabers des Einsatzbetriebs über das Ordnungsverhalten, die für alle Arbeitnehmer – auch das Fremdpersonal – verbindlich sind, ist der Betriebsrat des Einsatzbetriebs zuständig. Gleiches gilt für Anwesenheitskontrollen, in denen die Einsatztage und Einsatzzeiten der Fremdfirmenmitarbeiter festgehalten werden.
8. Bei massiver Ausgliederung von Arbeit kann zudem nach §111 BetrVG geprüft werden, ob nicht eine Betriebsänderung vorliegt, die einen Interessenausgleich verlangt.



Alternative informelle Handlungsmöglichkeiten sehen Betriebsräte beim Verzicht auf Werkverträge in Kompensationsgeschäften zwischen Firmenleitung und Betriebsrat. Ebenso bewährte sich, die Hinzuziehung einer betriebswirtschaftlichen Beratung, um ein Gegenkonzept zur Auslagerung vorzulegen. Denn häufig rechnet es sich bei der Berücksichtigung aller Risiken nicht (vgl. 4.2.), Werkverträge ins Unternehmen zu holen. Da Werkverträge meist über Fachabteilungen vergeben werden, suchen engagierte Betriebsräte das direkte Gespräch, auch wenn dies nach eigenem Bekunden zunächst ungewohnt ist, da i.d.R. die Personalabteilung ihr Ansprechpartner ist.

Mehrfach berichteten Betriebsräte von Werkvertragsfirmen davon, dass sie bei ihrer Gründung von Betriebsräten des Werkbestellers unterstützt wurden und bis heute in engem Kontakt stehen. Denn gerade Beschäftigte von Werkvertragsfirmen konnten in ihrer beruflichen Laufbahn kaum Mitbestimmungserfahrung sammeln und sind eingeschüchtert, so dass bereits die Wahrnehmung von grundlegenden Arbeitnehmerrechten, wie die Errichtung eines Betriebsrats, mit vielen Ängsten und Vorbehalten besetzt ist. Dennoch muss bei dieser „Unterstützung“ berücksichtigt werden, dass dies für die Betriebsräte immer auch mit einem strukturellen Dilemma verbunden ist: Denn wird das Einkommensgefüge bei der Werkvertragsfirma zu hoch, erzeugt dies unmittelbare Folgekosten für den Werkbesteller und reduziert dessen Wettbewerbsfähigkeit.

Als ultima ratio beschreiten Betriebsräte die Skandalisierung der Fremdvergabe über die lokalen und regionalen Medien, was jedoch gerade bei wenig selbstbewussten und konfliktscheuen Arbeitnehmern auch eine gegenteilige Wirkung erzeugen kann.

Doch im Rahmen der Interviews wurde auch eine andere, bereits aus der Diskussion um Leiharbeit bekannte Realität sichtbar:

„Der Betriebsrat hat oft wenig Kontakt zu den Leuten im Werkvertrag, auch aus schlechtem Gewissen und weil man weiß, dass diese meist unsauber sind. Man lebt auf Kosten der anderen und man sichert alte Pfründe für die eigene Belegschaft.“ (Betriebsratsvorsitzender Druckerei Nürnberg)

Doch letztlich ist diese Schwächung von Arbeitnehmerrechten auf der betrieblichen Ebene nicht lösbar, sondern es gilt eine politische Lösung anzustreben, um auch die Betriebsräte und damit das Betriebsverfassungsgesetz zu stärken.

„Wir fordern eine zwingende Mitbestimmung von Betriebsräten bei Fremdbeschäftigung.“
Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG Bergbau Chemie Energie, Hannoversche Allgemeine vom 05.12.2012, S. 11

6 Werkverträge aus sozialstaatlicher Perspektive

6.1. Sozialversicherung unter Druck

In Deutschland sind die Lohnkosten im Jahr 2011 – erstmals seit dem Jahr 2000 – wieder leicht überdurchschnittlich angestiegen und betrugen in der Privatwirtschaft 30,10 Euro/Stunde. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich an 7. Stelle. Den ersten Platz nimmt Deutschland ein beim Lohnabstand (20 Prozent je Arbeitsstunde) zwischen dem Dienstleistungssektor und dem verarbeitenden Gewerbe (vgl. IMK 2012, S. 1).

Die Höhe der Arbeitskosten ist ambivalent zu betrachten, da sie die entscheidende Einflussgröße für die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes ist, jedoch auch unmittelbar den Binnenkonsum und die Einnahmen und Ausgaben der gesetzlichen Sozialversicherung beeinflussen. Somit mag eine stetige Kostensenkung durch die vermehrte Vergabe von Werkverträgen betriebswirtschaftlich sinnvoll erscheinen. Volkswirtschaftlich besehen ist diese Entwicklung kritisch zu betrachten, da der Binnenkonsum geschwächt wird und es durch den Druck auf die Lohnkosten vielfach nur zu einer Arbeitsplatzverschiebung von Unternehmen mit guter Lohnstruktur zu Unternehmen mit schlechteren Lohnstrukturen kommt.

Daher gehen die immer neuen Arbeitsmarktrekordre – 2012 erreichte die Beschäftigtenzahl mit ca. 41,5 Millionen neue Rekordwerte (vgl. Destatis 2013) – mit einem Zurückdrängen von Normalarbeitsverhältnissen und der Ausbreitung atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Befristungen, Mini-Jobs, Solo-Selbständige, Teilzeit) einher. Die Schwächung der Sozialkassen ist die Folge.

Bis heute bewirkt die anhaltende Deregulierung des Arbeitsmarktes, dass Deutschland im OECD-Vergleich zu jenen Ländern gehört, in denen die Niedriglohnbeschäftigung und damit die Schwächung der Sozialkassen am stärksten zugenommen hat: 1995 galten 5,6 Millionen, 2010 hingegen schon 7,9 Millionen als Niedriglohnbeschäftigte (9,15 Euro brutto je Stunde) (vgl. Bosch 2012, S. 8).

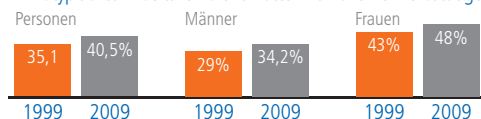
Folgen dieses Flexibilisierungstrends sind (Weinkopf 2012, Brenke 2012, DGB 2012a, b):

- Deutlicher Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre, insbesondere in Westdeutschland.
- Seit 2007 bundesweite Stagnation der Niedriglohnbeschäftigung auf hohem Niveau (ca. 22 Prozent aller Beschäftigten).
- Seit 1999 ist der Anteil der Geringverdiener auch unter den Vollzeitbeschäftigten von 19,0 Prozent auf 22,8 Prozent (4,66 Mio.) in 2010 angestiegen.
- Die bundesweite Niedriglohnschwelle für diese Vollzeitbeschäftigten lag Ende 2010 in Westdeutschland bei einem Bruttoentgelt von 1.890 Euro pro Monat; in Ostdeutschland bei 1379 Euro; Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sind darin bereits berücksichtigt.
- Ca. 2,4 Mio. Vollzeitbeschäftigte mit beruflicher Ausbildung zählen zu den Geringverdienern: In Ostdeutschland sind knapp 40 %, in Westdeutschland ca. 14 % der Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor tätig.
- Vollzeitbeschäftigte mit Niedriglohn arbeiten durchschnittlich 45 Stunden pro Woche, ein Viertel sogar mehr als 50 Stunden.
- Die große Mehrheit der Niedriglöhner hat eine abgeschlossene Berufsausbildung (70,1%) oder einen akademischen Abschluss (10,5%).
- Unter 25-Jährige haben ein sehr hohes Niedriglohn-Risiko (2008: 57,5%).
- Jede/r achte Niedriglohnbeschäftigte erhält aufstockende Leistungen aus der Grundsicherung.

Spaltung des Arbeitsmarktes nimmt zu

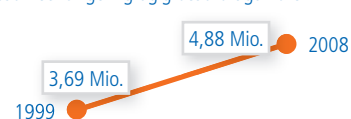
Weniger Beschäftigte mit regulärem Vollzeitjob

Ein atypisches Arbeitsverhältnis hatten von allen erwerbstätigen.



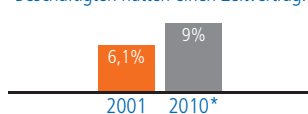
Mehr Minijobs

Ausschließlich geringfügig beschäftigt waren...



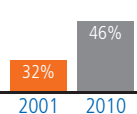
Immer öfter befristet

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten einen Zeitvertrag:



*vorläufige Daten

Von Neueinstellungen waren befristet:



Verdoppelung der Teilzeitstellen

Weniger als 31 Stunden in der Woche arbeiteten...

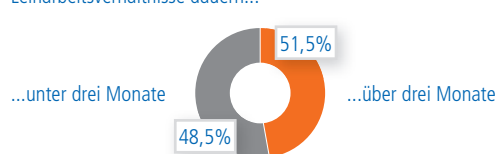


Zunahme der Leiharbeit

Von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren Leiharbeiter...

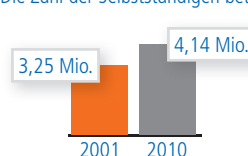


Leiharbeitsverhältnisse dauern...



Mehr (Solo-)Selbstständige

Die Zahl der Selbstständigen betrug...



Bei den Selbstständigen ohne Mitarbeiter:



Eine dauerhafte Beschäftigung finden durch die Leiharbeit:



Bayern

Auch in Bayern arbeiteten 17,3 Prozent (2009) der Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnbereich. Die reale, preisniveaubereinigte Niedriglohnschwelle bei Vollzeitbeschäftigung lag 2009 in Bayern bei 1.861 Euro (vgl. BSMFAS 2012 S. 77 f.). Zwischen 2000 und 2009 stieg – bis auf einen Rückgang während 2008/2009 – der Anteil an niedriglohnbeziehenden Erwerbstätigen. Konkret liegt die Armutsgefährdung in Oberbayern mit einer Quote von 15,0 Prozent am höchsten, in Schwaben mit 11,9 Prozent am niedrigsten (ebd., S. 81). Im Jahr 2010 verschob sich dieser Wert für Bayern noch weiter: 20,6 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Bayern arbeiten unter der Niedriglohnschwelle von 1.890 Euro (Westdeutschland) (vgl. DGB 2012b, S. 6).

⁴¹ Lt. Statistischem Bundesamt ist Normalarbeit ein „Beschäftigungsverhältnis, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird und die direkt in dem Unternehmen arbeiten, mit dem ein Arbeitsvertrag besteht.“ Atypisch ist ein Arbeitsverhältnis, wenn es in Teilzeit mit 20 oder weniger Stunden ausgeübt wird, geringfügig oder befristet ist oder ein Leiharbeitsverhältnis ist.

Eine weitere Folge der Arbeitsmarktderegulierung ist trotz stetiger Beschäftigtenrekorde die Verschiebung des Verhältnisses zwischen sogenannter Normalarbeit und atypischer Beschäftigung⁴¹.

	Erwerbstätige gesamt in Tausend	Normalarbeits- Verhältnisse in Tausend	Anteil Normal- arbeits- Verhältnisse in Prozent	Atypische Beschäftigung In Tausend	Anteil atypischer Beschäftigung in Prozent
2000	33 311	23 766	71,3	5 878 ⁴²	17,6
2011	35 762	23 674	66,2	7 918	22,1

Quelle:
Eigene Zusammenstellen nach Daten
des Statistischen Bundesamt 2012;
S. 352.

⁴² Angaben noch ohne Leiharbeit

Die Folge ist die vermehrte Kombination der beiden Arbeitsformen (Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung), da aufgrund der Niedriglöhne (Bosch/Kalina/Weinkopf 2008, Bosch 2012) ein Normalarbeitsverhältnis nicht mehr ausreicht, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Seit 2003 hat sich die Zahl der sogenannten Nebenjobber verdoppelt: Gingen im Juni 2003 noch ca. 1,16 Mio. Beschäftigte (4,3 Prozent der sozialv. Beschäftigten) einem Nebenjob nach, waren dies im März 2012 ca. 2,5 Mio (8,8 Prozent) (vgl. SZ 2012b).

Die Folgen einer Politik von „Jobs um jeden Preis“ spiegelt sich auch in der Zahl der Aufstocker: Nach 2008/2009 nimmt zwar die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsempfänger leicht ab, die Zahl der Aufstocker hingegen steigt an. Im Juli 2012 waren 1,32 Mio. ALG-II-Empfänger erwerbstätig, davon 557.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigt, ca. 350.000 sogar in Vollzeit. In Bayern waren im Juni 2011 1,2 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Hartz-IV-Aufstocker (vgl. DGB 2012c).

Dass der politische Wille zur Anerkennung der Verhältnisse und zur Regulierung dieser Niedriglohnbranche fehlt, wird nicht zuletzt daran erkennbar, dass die Bundesregierung im Ende Januar erschienenen Armuts- und Reichtumsbericht Passagen des Entwurfs vom 17.09.2012 verändert oder auch gestrichen hat. So etwa die Aussagen *„Stundenlöhne aber, die bei Vollzeit zur Sicherung des Lebensunterhalts eines Alleinstehenden nicht ausreichen, sowie eine einseitige und polarisierende Lohnentwicklung generieren, verschärfen Armutsrisiken und schwächen den sozialen Zusammenhalt“* – *„Allerdings arbeiteten im Jahr 2010 in Deutschland knapp über vier Mio. Menschen für einen Bruttostundenlohn von unter sieben Euro“* (vgl. SZ 2012c, S. 5 und ausführlich dazu DGB 2012d).

Doch die Niedriglohnpolitik schädigt nicht nur die deutschen, sondern auch die ausländischen Sozialkassen, nämlich dann, wenn die Entsendebescheinigung A1 von ausländischen Firmen missbraucht wird, um mit Dumpinglöhnen auf den deutschen Arbeitsmarkt zu kommen. Dabei erhalten die ausländischen Beschäftigten offiziell nur den landesüblichen Mindestlohn (vgl. 3.4.), für den Sozialversicherungsbeiträge im Herkunftsland abgeführt werden. Der Großteil der Löhne hingegen wird an der ausländischen Sozialversicherung vorbei „schwarz“ (Schätzungen gehen von 70-90 Prozent aus, vgl. Mahr 2011, S. 15) ausbezahlt.

6.2. Fachkräftemangel steigt

Die Auslagerung von Arbeitsumfängen in Werkverträge und ein Rückbau des Stammpersonals haben Konsequenzen für die Fachkräfteausbildung und die innerbetrieblichen Entwicklungschancen von Fachkräften. Komplexe und ganzheitliche Arbeiten werden in kleinere und kleinste Arbeitsschritte aufgebrochen, die dadurch von weniger Qualifizierten zu geringeren Löhnen ausgeführt werden können. Qualifizierte Stammbeschäftigte hingegen übernehmen oft nur noch Koordinierungs- und Überwachungsaufgaben, was zu einem Verlust und einem Brachliegen von Fachwissen führt, da Fachkräfte nur noch oberflächlich in ihrem Arbeitsfeld tätig sind. Aus Ingenieuren werden Projektmanager (vgl. 3.5.), aus Facharbeitern Koordinatoren und Kontrolleure. Nicht selten sind die verbleibenden Stammbeschäftigten damit fachlich unterfordert⁴³, sozial und organisatorisch hingegen überfordert.

⁴³ Etwa jeder fünfte Erwerbstätige in Deutschland, der eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, ist unterhalb seiner eigentlichen Qualifikation beschäftigt (vgl. Rukwied 2012).

Diese Aufspaltung komplexer Tätigkeiten in kleinere Arbeitsprozesse (Re-Taylorisierung) und deren Auslagerung in Werkverträge macht es für viele Betriebe der Hochlohnbranchen unattraktiv, noch vielfältige (Ausbildungs-)Berufe anzubieten. Bisher beliebte und gutbezahlte Ausbildungsberufe in der Industrie nehmen ab und werden vielfach nur noch in Handwerksbetrieben angeboten.

„Berufe wie Elektriker und Elektroniker bildet die Firma nicht mehr aus, da sie diese Leistungen zukaufen.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

„Durch das Wegfallen der Bundeswehr, die schlechte Bezahlung und die geringe Investitionsbereitschaft von Firmen, ist es schwer, überhaupt noch LKW-Fahrer zu finden.“ (Herbert Markus, Betriebsratsvorsitzender Spaten Franziskaner Bräu GmbH München)

Auch wenn Betriebe sich durch die Fremdvergabe kurzfristig Investitionen in die Aus- und Weiterbildung ihres Stammpersonals einsparen (vgl. 4.1.), verhindern sie langfristig jedoch die interne Mobilität und die nachhaltige Förderung ihrer eigenen Fach- und Führungskräfte (sog. Qualifikationsfalle, vgl. Syben 1999).

„Durch Werkverträge werden die internen Karrierewege versperrt und der Aufbau von internen Stellen bezieht sich häufig nur noch auf Ingenieure. Hingegen können wir Technikern und Meistern kaum noch Perspektiven bieten. Da es langfristig immer mehr zu einer Änderung von Arbeitsbereichen kommt, erhofft man sich von den Ingenieuren mehr Flexibilität und flexibleres Know-how als etwa von Technikern. Unser Ziel als Betriebsräte ist es, dass wir bei einer Übernahme von externem Personal in gleichem Umfang feste Stellen im Haus bekommen. Es ist eine Art Kuhhandel.“ (Betriebsrat OEM, entnommen aus Siebenhüter/Meyer 2012, S. 6-7)

Im Gegenzug führen die Niedriglohnpolitik und die geringen Aufstiegschancen in den Werkvertragsfirmen dazu, dass die dortigen Beschäftigten stets nach Alternativen Ausschau halten und die Loyalität zum Unternehmen sinkt. Diese hohe Fluktuation wiederum führt dazu, dass es vermehrt nur zu einer Ausbeutung von körperlichen und geistigen Ressourcen der Beschäftigten kommt.

„Das Problem bei Werkverträgen und bei der Leiharbeit ist, dass auch seitens des Arbeitgebers nur eine geringe Mitarbeiterbindung besteht. Man investiert nicht groß in die Leute und lässt sie immer die gleiche Arbeit machen... man weiß ja nicht, wie lange sie bleiben.“ (Geschäftsführer EDL, entnommen aus Siebenhüter/Meyer 2012, S. 11)

Die Leiharbeitsfirmen, Profis der Personalakquise, sind sich dieser Entwicklung bereits gegenwärtig und wählen einen anderen Weg.

„Inzwischen werden qualifizierte Arbeitskräfte auch ohne Auftrag eingestellt, weil es inzwischen schwieriger geworden ist, Fachkräfte zu finden als Aufträge zu generieren.“ (Betriebsrat Leiharbeitsfirma)

Doch die Strategie der Fremdvergabe birgt auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht Risiken, da ein stark reduziertes und spezifiziertes Stammpersonal kaum noch auf kurzfristige Veränderung von Kundenwünschen, Marktveränderungen oder Entwicklungstrends reagieren kann. Werden schließlich, wie vereinzelt geschildert, ehemals ausgegliederte Teile doch wieder in den Betrieb re-integriert, fehlt es dort inzwischen am Fachwissen, so dass die Eingliederung der ehemals outgesourceten Firmenteile oft Jahre dauert. Denn jeder Reorganisationsprozess erzeugt auf der Handlungsebene Kommunikationsprobleme, Statuskonflikte und damit eine erhöhte Fehlerhäufigkeit.

Vor diesem Hintergrund sind insbesondere die Klagen der deutschen Wirtschaft über einen Mangel an hochqualifizierten Fachkräften kritisch zu hinterfragen. Zum einen scheint dieser Mangel hausgemacht, zum anderen ist es Teil einer geschickten Lobbystrategie, um die Fremdvergabe von Entwicklungs- und Programmierfähigkeiten ins billigere EU-Ausland zu erleichtern. Arbeitslose Ingenieure in Deutschland und die Nicht-Anerkennung von ausländischen Abschlüssen von Migranten sind Indizien hierfür (vgl. SPIEGEL 2012).

6.3. Vertrauensverlust in das Arbeitsrecht

Die Ausbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen sowie die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen treibt die Spaltung von Belegschaften voran (vgl. 6.4.), erzeugt mehrere Lohnlinien innerhalb eines Betriebs und trägt zu einem systematischen Abbau von Mitbestimmungsrechten bei. Komplizierte Vertragskonstruktionen, die Ausweitung von Subunternehmerketten (vgl. 3.1. und 3.4.), die Verschränkung von Leiharbeit und Werkvertrag, die Umgehung von Tarifverträgen und die selbstverständliche Erwartung, auf Abruf oder unentgeltlich Überstunden zu leisten, überfordern die Beschäftigten und entmutigen sie, ihre Rechte konsequent einzufordern. Durch die vermehrte Trennung von Personalführung und Produktivarbeit wird die Verantwortlichkeit von Arbeitgebern verwischt, und es kommt zu einer Erosion des Vertrauens in den Rechtsstaat.

Die Arbeitnehmer wählen, auch aus Mangel an betrieblicher Vertretung, den Weg des geringsten Widerstands und wechseln bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen eher den Arbeitsplatz als die Konfrontation zu suchen. Andere nehmen in Unkenntnis die Beschneidung ihrer Arbeitnehmerrechte hin, da sie ohnehin keine Alternative für sich sehen.

„Die Selbstwahrnehmung der ausländischen Arbeiter ist oft eine andere als wir vermuten: Der rumänische Bauarbeiter vergleicht seinen Verdienst hier nicht mit deutschen Bauarbeitern, sondern mit den Bauarbeitern in Rumänien. Er weiß von seinem Arbeitgeber nämlich oft bereits schon im Vorherein, dass er in Deutschland nicht den gesetzlichen Mindestlohn erhalten wird und ist darüber auch unzufrieden. Für ihn ist der Umgang mit ihm oft nur die Weiterführung der rumänischen Verhältnisse und er akzeptiert dies nur aus einem einzigen Grund: nämlich weil ihn seine sozio-ökonomische Situation dazu nötigt. Die Wanderarbeiter registrieren sehr genau die Duldung dieses Ausbeutungssystems durch Politik und Gesellschaft.“ (Mihai Balan, Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.)

Viele Werkvertragsfirmen sind nicht tarifgebunden und ‚betriebsratsfrei‘, so dass Arbeitszeiten und Arbeitssicherheitsvorschriften eher als disponibel gelten und Arbeitnehmerkritik mit den Hinweisen „das ist so üblich“ oder „Sie können jederzeit gehen“ ignoriert wird. Aufsehenerregende Urteile (Whistleblower Prozess) oder Gesetze (Arbeitnehmerdatenschutzgesetz) zugunsten von Arbeitgebern verstärken den Eindruck, dass die Arbeitnehmerrechte in Deutschland unter Druck sind.

6.4. Gesellschaftliche Erosionsprozesse

Outsourcing und der Einsatz von Leiharbeit/Werkverträgen sind sowohl in privatwirtschaftlichen als auch öffentlichen Einrichtungen und Unternehmen an der Tagesordnung. Die innerbetriebliche Frage nach dem „Make-or-Buy“ schwebt gleichermaßen über allen Arbeitnehmern. Parallel dazu steht das deutsche Modell der Mitbestimmung immer mehr in der Kritik und prekäre und gering bezahlte Beschäftigungsverhältnisse⁴⁴ breiten sich aus (vgl. Kap. 6.1.). In die Zukunft gerichtet stellt sich die Frage: Wohin geht die Reise? Welche Strategien und Konzepte werden in den Führungsetagen diskutiert, und welche Ideen im Hinblick auf Kostenoptimierung meinen Unternehmensberatungen einbringen zu müssen?

⁴⁴ Die wissenschaftliche Diskussion zu prekärer Beschäftigung und ihren Folgen wird geprägt von Bourdieu 1998, Paugam 2000 und Castel 2000, die darin die soziale Frage des 21. Jahrhunderts sehen. Weitergehende Ausarbeitung zum Thema Prekarität findet sich u.a. bei SOFI 2005, Dörre 2005 und Forschungsverbund Sozio-ökonomische Berichterstattung 2012; über die ausgehende disziplinierende Wirkung von prekärer Arbeit für alle Arbeitnehmer schreiben Boltanski/Chiapello 2003.

Die Interviews und die aktuelle neoliberale Politik deuten darauf hin, dass noch weitere Flexibilisierungswellen auf die Arbeitnehmer, die Betriebe und die Gewerkschaften zukommen. Das Instrument Werkvertrag ist noch nicht ausgereizt und durch die weiterhin fortschreitende technologische Entwicklung ist weiteres „Optimierungspotenzial“ vorhanden. Durch den Einsatz von „Cloud Computing“ ist eine Verlagerung an externe Firmen und selbstständige Mitarbeiter rund um den Globus möglich. Arbeitsmarktexperten in den USA erwarten sogar, dass die Festanstellung von Mitarbeitern zukünftig die Ausnahme sein wird (vgl. VDI-Nachrichten 2012). Viele Unternehmensberatungen und Manager sind immer noch dabei, das „Projektorientierte Unternehmen“ zu erschaffen, in dem Projekte einen strategischen Charakter haben und zum „Kern des gesamten Geschäfts“ werden (Bea, Scheurer 2001, S. 427, vgl. Drucker 2002, S. 80). Die logische Konsequenz dieser sogenannten „renewal strategy“ ist der Aufbau von „organisationalen Metakompetenzen zur Steigerung der Flexibilität und der Entwicklungsfähigkeiten des Unternehmens“ (Bea, Scheurer 2001, S. 431). Dies umfasst insbesondere die Tätigkeiten der Führungskräfte, da sie die Steuerungsaufgabe haben, bei diesem Prozess die Fäden zusammenzuhalten und aus den Einzelteilen wieder ein sinnvolles Ganzes zu bilden (vgl. Siebenhüter, Meyer, 2012, S. 3). Eine Überforderung vieler Mitarbeiter, die für die Koordination der Werkverträge zuständig sind, ist eine ebenso wenig diskutierte Frage wie auch die bewusste Inkaufnahme von mehreren Belegschaften.

In der Automobilindustrie, die in der Regel Vorreiter für andere Branchen ist und unter einem besonders starken Wettbewerbsdruck steht, wird bis zum Jahr 2015 davon ausgegangen, dass 80 Prozent der Wertschöpfung ausgelagert sein wird (vgl. Leipziger Volkszeitung 2011). Die verbindlich kalkulierte Kostenobergrenze für ein Produkt (Zielkosten) kann durch die strategisch ausgehandelte Fremdvergabe eingehalten werden. Auch um den Preis, dass tarifgebundene Stellen bei vielen Werkbestellern und OEM verloren gehen (vgl. Neuberger 1990).

„Im Konzern sind der Gewinn und die Rendite der Pulsschlag, der alles vorgibt; die Leute im Einkauf etwa verstecken sich hinter dieser Doktrin, haben selbst Angst um ihren Arbeitsplatz und setzen diese Vorgaben um. Für die Abteilungsleiter sind diese Einsparungen auch Teil ihrer Zielvereinbarungen, und damit hängt zum Teil ihr eigenes Gehalt dran.“ (Lothar Wittek, Betriebsrat Bosch Bamberg)

Dieses hocheffektive Belohnungssystem bei Großunternehmen führt dazu, dass ethisch-soziale Aspekte von Arbeits- und Lebensverhältnissen negiert werden und Arbeit nur noch als kalkulatorischer Indikator, als reine Ware gehandelt wird. Löhne und Arbeitsbedingungen werden zu einer nicht mehr diskutierten Restgröße. Dennoch sollte bedacht werden: Der Erfolg einer Firma gründet sich immer auf Ressourcen, welche nicht von einzelnen Unternehmen, sondern von der Gesellschaft und ihren Steuerbeiträgen bereitgestellt werden: Ausgebildete Arbeitskräfte, Investitionen in Forschung, Infrastruktur oder Recht, nicht zuletzt auch öffentliche Fördergelder. Somit kann die Gesellschaft auch erwarten, dass diese erbrachte Vorleistung durch Fairness, die Einhaltung von arbeits- und tarifrechtlichen Standards sowie Steuerzahlungen an die Allgemeinheit zurückgegeben wird.

Die im Namen der Wettbewerbsfähigkeit sich ausbreitenden prekären Beschäftigungsverhältnisse führen nicht "nur" zu geringeren Einkommen und weniger sozialer Sicherheit, sondern sie bedeuten auch das Vorenthalten von kollektiven und individuellen Rechten und Handlungsmöglichkeiten. So führen sie zur Erosion gemeinsamer Überzeugungen. Bei prekär Beschäftigten, so eine Studie der Universität Bamberg (vgl. Bertelsmann Stiftung 2012), lässt sich inzwischen ein fehlender Glaube an Gerechtigkeit und Chancengleichheit nachweisen. D.h. aber auch, dass bewährte soziale Systeme und Institutionen ihre Integrationskraft einbüßen und damit für sektiererische und radikale politische Ansichten Entfaltungsmöglichkeiten einräumen. Die soziale Ungleichheit innerhalb sogar gleich qualifizierter Arbeitnehmer trägt zur Ausbreitung betrieblicher und damit gesellschaftlicher Konflikte bei. Vorstellungen von Überlegenheit und Unterlegenheit, von Drinnen und Draußen breiten sich aus. Dies birgt die Gefahr, Ausgangspunkt für noch viel weitreichendere soziale Probleme (u.a. Kriminalität, Gesundheit) zu sein (vgl. Wilkinson/Pickett 2010). Oder einfacher: Je größer die Ungleichheit in einer Gesellschaft ist, desto größer sind ihre Probleme.

7 DGB: Anforderungen an eine "Neue Ordnung der Arbeit"

Positionspapier des DGB-Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen

Berlin, 02.10.2012

Ordnung am Arbeitsmarkt herstellen – Löhne und Arbeitsbedingungen schützen

Im Interesse einer gerechteren Ordnung am Arbeitsmarkt muss der missbräuchliche Einsatz von Werkverträgen und Leiharbeit beendet werden. Der Gesetzgeber muss für faire Wettbewerbsregeln sorgen und das Auslagern von Verantwortung für Personal unterbinden. Hierzu sind verschiedene gesetzliche Maßnahmen erforderlich:

1. Lohndumping durch Werkverträge unterbinden.

Die Vergabe von Werkverträgen durch Privatpersonen oder Unternehmen ist gängige Praxis. Wenn Unternehmen an andere Unternehmen Werkverträge vergeben, wird hierdurch in der Regel spezielles Wissen hinzugekauft, das Unternehmen nicht selbst vorhalten können oder wollen.

In zunehmendem Maße wird das Instrument des Werkvertrages missbraucht, um soziale Standards oder Tariflöhne zu unterlaufen und die soziale Verantwortung für das Personal an Dritte abzugeben. Gemeinsames Merkmal der so gestalteten Werkverträge ist, dass vielfach die gleiche Tätigkeit ausgeübt wird, wie sie bisher die Stammbesellschaft erledigt hat, aber häufig zu deutlich niedrigeren Löhnen. Dabei werden die Arbeitskräfte oft speziell für diesen Auftrag angeworben. Hierdurch wird nicht nur das Tarifsysteem unterlaufen, sondern es werden weitere Risiken auf die Beschäftigten und die Systeme der sozialen Sicherung abgewälzt.

Diese missbräuchliche Verwendung von Werkverträgen hat deutlich zugenommen. Dies belegen Studien sowie Erhebungen der Gewerkschaften¹. Regierungsamtliche Daten gibt es keine, denn die Bundesregierung sieht keine Notwendigkeit, Daten zu erheben.

Die Praxis zeigt, dass die derzeitige Rechtslage und Rechtssprechung offensichtlich nicht ausreicht, um Missbräuche zu verhindern. Weil der gesetzliche Rahmen nicht an die tatsächlichen Zustände in der Arbeitswelt angepasst ist, gibt es keine wirksamen Kontrollen und die gesetzlichen Regelungen werden durch verschiedene „Gestaltungen“ umgangen.

Notwendig ist es deshalb, „echte“ Werkverträge von Umgehungswerkverträgen abzugrenzen.

Für den Fall, dass ein solcher Umgehungswerkvertrag vorliegt, muss sichergestellt sein, dass das Ziel, nämlich das Vorenthalten von Entgelt- und sonstigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und die Umgehung von ansonsten bestehenden Rechten, vereitelt werden.

Daher sollte der Vertrag zwischen den Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers und dem Werkvertragsunternehmen bei missbräuchlicher Vertragsgestaltung entsprechend § 10 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) unwirksam sein und ein Arbeitsvertrag zwischen den betroffenen Beschäftigten und dem Auftraggeber der angeblichen Werkleistung als geschlossen gelten. Um dies zu gewährleisten, sollte im AÜG eine neue Kategorie der Beschäftigung in einem anderen Betrieb als dem des eigenen Arbeitgebers eingeführt werden.

¹ Einzelheiten und weitere Daten dazu siehe: Arbeitsmarkt aktuell Nr. 5 „Werkverträge - Missbrauch stoppen“ <https://www.dgb.de/service/newsletterarchiv/arbeitsmarktpolitik>

Konkret: Wenn Arbeitnehmer/innen im Rahmen eines Werkvertrages im Betrieb des Auftraggebers eingesetzt werden und wenn insbesondere mindestens zwei der nachfolgend genannten Kriterien vorliegen:

- die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich), oder
- eine Eingliederung des Werkvertragsbeschäftigten erfolgt in die organisatorischen Abläufe, z.B. durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder
- Arbeitnehmer/innen der Stammbesellschaft und/oder Leiharbeiter/innen sind mit den gleichen Aufgaben betraut bzw. die Arbeitsleistung ist vorher durch Arbeitnehmer/innen des Betriebs erbracht worden, oder
- die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht, besteht die widerlegbare Vermutung, dass diese Arbeitnehmer/innen Beschäftigte des Auftraggebers sind.

Hinsichtlich der Beweislastverteilung ist das Modell des § 22 AGG² zu übertragen.

Außerdem muss dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin das Recht eingeräumt werden, der Entstehung eines solchen Arbeitsvertrages zu widersprechen.

Darüber hinaus ist der Interessenvertretung und einer im Betrieb des Auftraggebers vertretenen Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht auf Feststellung des Vorliegens eines missbräuchlichen Werkvertrages einzuräumen mit der Rechtsfolge, dass für die betroffenen Beschäftigten Arbeitsverträge mit dem Auftraggeber entstehen.

Die Nichtregelung der beschriebenen Umgehungstatbestände ist auch unionsrechtlich bedenklich. Die Richtlinie 2008/104/EG³ regelt nicht nur die Arbeitnehmerüberlassung, sondern verbietet auch Umgehungstatbestände (Artikel 5 Abs. 5). Es würde gegen die primärrechtlich anerkannten Grundsätze der Effektivität und der Äquivalenz verstoßen, wenn der Richtlinie die Wirksamkeit durch Werkvertragskonstruktionen der beschriebenen Art entzogen würde.

2. Scheinselbstständigkeit konsequenter verfolgen und unterbinden

Die Abgrenzung von selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung ist bereits in § 7 SGB IV geregelt. Doch diese recht allgemeine Definition nichtselbstständiger Tätigkeit hat sich in der Praxis als zu schwach erwiesen und kann die Auslagerung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung an Selbstständige und Honorarkräfte nicht verhindern. Tatsächlich sind die Selbstständigen vielfach „scheinselbstständig“. Durch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen werden betriebliche und sozialrechtliche Risiken auf diese verlagert und Schutzbestimmungen für die Arbeitnehmer/innen unterlaufen.

Der DGB schlägt deshalb vor, die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen zu präzisieren und zu ergänzen.

Sofern mindestens zwei der fünf unten genannten Kriterien vorliegen, besteht eine „widerlegbare Vermutung“ dafür, dass der/die betroffene Mitarbeiter/in kein/e Selbstständiger/e, sondern Arbeitnehmer/in ist und als solcher/e vollständig unter das auf das Arbeitsverhältnis anzuwendende Arbeitsrecht fällt und der Sozialversicherungspflicht unterliegt.

² §22 AGG Beweislast: Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

³ RICHTLINIE 2008/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 19. November 2008 über Leiharbeit, Artikel 5, Abs. 5: „Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten, um eine missbräuchliche Anwendung dieses Artikels zu verhindern ...“.

- Es werden im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen keine versicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen beschäftigt;
- die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber;
- es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen erbracht, der/die Mitarbeiter/in unterliegt insbesondere den Weisungen des Auftraggebers und ist in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert;
- der/die Auftragnehmer/in zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt.
- die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

Eine ähnliche Regelung gab es bereits bis zum Jahr 2004. Der Vorschlag des DGB knüpft an diese Regelung an.

Zu den Kriterien im Einzelnen:

- Die fehlende Beschäftigung von sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer/innen spricht – in Verbindung mit den unten aufgeführten weiteren Kriterien - für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Dabei wird davon ausgegangen, dass ein/e abhängig Beschäftigte/r die von ihm/ihr geschuldete Arbeitsleistung i. d. R. nicht auf andere Personen übertragen kann, sondern diese persönlich zu erbringen hat; ein/e Selbständiger/e soll hingegen die Erbringung seiner geschuldeten Arbeitsleistung auf Dritte delegieren können.
- Die Bindung an nur einen Auftraggeber spricht für das Vorliegen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses. Eine hohe Bindung kann zum Beispiel vorliegen, wenn der/die Betroffene nach einer zu definierenden Gründungsphase von etwa drei Jahren mindestens 5/6 seiner gesamten Einkünfte (im Rahmen der zu beurteilenden Tätigkeit) alleine mit diesem Auftraggeber erzielt.
- Für die Überprüfung des Kriteriums der „typischen Arbeitsleistungen“ ist es erforderlich, die von den Betroffenen tatsächlich erbrachten Leistungen und ihre Einbindung in die Unternehmensstruktur des Auftraggebers zu vergleichen mit den Tätigkeiten bzw. der Einbindung eines „idealtypisch abhängig Beschäftigten“. Je geringer die Unterschiede sind, je eher ist das Kriterium erfüllt.
- Das Kriterium der „unternehmerischen Tätigkeit am Markt“ soll vorliegen, wenn der/die Betroffene über eine unternehmerische Entscheidungsfreiheit verfügt, unternehmerische Risiken trägt und zugleich auch entsprechende Chancen wahrnehmen kann. Indizien für eine unternehmerische Tätigkeit können der Einsatz von Kapital und Maschinen, der Bezug von Waren und Material, die eigenverantwortliche Entscheidung über den Umfang der Tätigkeit und ähnliches sein.

3. Kettenwerkverträge eingrenzen

Die Weitergabe von Unteraufträgen an immer längere Subunternehmerketten nimmt zu. In der Praxis sind manchmal bis zu 10 oder sogar noch mehr Unterauftragnehmer in solchen vertikalen Untervergabeketten zu beobachten. Diese Konstruktionen haben häufig nur den Sinn, die Verantwortung für die Beschäftigten und die Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu verschleiern, das strafrechtliche Risiko der oft illegalen Beschäftigungsformen am Ende dieser Ketten von den eigentlichen Profiteuren weiter oben in der Kette abzuwenden und die Generalunternehmerhaftung im Bereich der Sozialversicherungen zu unterlaufen. Dabei kommen zunehmend auch Briefkastenfirmen mit offiziellem Sitz im Ausland zum Einsatz, um die Kontrollen, Ermittlungen und Gerichtsverfahren zu erschweren. Die Vergabe von Unteraufträgen darf nur an Unternehmen erfolgen, die sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen. Zumindest ein Teil des Auftrages muss mit eigenem Personal erbracht werden.

Es ist anzustreben, die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu beschränken.

4. Interessenvertretungen und Mitbestimmungsrechte stärken

Bereits heute bestehen Mitbestimmungsrechte bei der Vergabe von Werkverträgen.⁴ Diese greifen jedoch zu kurz, sind zu unbestimmt oder bedürfen, soweit es sich um Rechtsprechung handelt, einer klarstellenden Aufnahme in das Gesetz.

⁴ Vgl. Karthaus/Klebe NZA 2012,417; AiB 3/2012 – Schwerpunkttheft Fremdpersonal im Betrieb.

Der Einsatz von Fremdfirmen hat massiven Einfluss auf Arbeitsabläufe und die Zusammenarbeit sowie die Gestaltung der Arbeitsplätze im Unternehmen.

Das Betriebsverfassungsgesetz (sowie die entsprechenden Vorschriften im Bundes- und Landespersonalvertretungsrecht und in den kirchlichen Mitbestimmungsvorschriften) muss deshalb dahingehend ergänzt werden, dass den Interessenvertretungen stärkere Mitsprache- und Überwachungsrechte beim Drittpersonaleinsatz gegeben werden.

Dazu sind folgende Regelungen notwendig:

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen frühzeitig zu informieren und darüber mit diesem zu beraten, Gegenstand der Information und Beratung sind auch die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitnehmer/innen.
2. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einstellung erstreckt sich auch auf den Einsatz von Beschäftigten auf Werksvertragsgrundlage. Dies gilt ebenfalls für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern bzw. zweckmäßig erscheinen lassen, wie z.B. die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
3. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmen im Einzelfall verweigern, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau droht oder die Beschäftigten andere Nachteile erleiden. Die Auslagerung bestehender Arbeitsplätze stellt grundsätzlich eine Betriebsänderung dar. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.
4. Die derzeit bestehende Möglichkeit des Arbeitgebers personelle Maßnahmen trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchzuführen, ist anzupassen, da sie dem Arbeitgeber regelmäßig ein „Überspielen“ des Betriebsrats und insbesondere bei kurzfristigen Fremdfirmeneinsätzen die Schaffung vollendeter Tatsachen ermöglicht.
5. Der Arbeitgeber hat eine Fremdleistungsplanung aufzustellen und diese ebenso wie Vorschläge zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Kommt es in diesem Zusammenhang zu keiner Einigung, so ist zwingend ein Einigungsstellenverfahren durchzuführen.

Die genannten Punkte sind unverzichtbar, um dem zunehmenden Einsatz von Fremdfirmenpersonal Rechnung zu tragen und Mitbestimmung auf Augenhöhe zu ermöglichen.

5. Unternehmensmitbestimmung/Transparenz der Unternehmenspolitik verbessern

Die unaufgeforderte Berichterstattung der Geschäftsleitung über grundsätzliche Fragen der Personalplanung ist in § 90 Abs. I Nr. 1 AktG nur für den Aufsichtsrat einer Aktiengesellschaft normiert. Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen in personellen Angelegenheiten nimmt mit zunehmendem Einsatz von Leiharbeitskräften und Werkvertragsnehmer/innen eine immer wichtigere Rolle ein. Sie wird damit zu einer grundsätzlichen Frage der Unternehmensplanung in allen Unternehmen und Betrieben.

Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, die Pflichtberichterstattung der Geschäftsleitung zur Personalplanung im Aufsichtsrat über die Aktiengesellschaft hinaus auch in der mitbestimmten und drittelbeteiligten GmbH zu verankern. Hierzu müssen in bereits bestehende Verweisungen auch die Abs. 1 und 2 des § 90 AktG aufgenommen werden.

Weiterhin spricht sich der DGB für verpflichtende Rechenschafts- und Publizitätspflichten der Unternehmen zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Menschenrechte aus. Bei den Berichten über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen ist auch die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen beschäftigten Arbeitnehmer/innen anzugeben.

6. Gleiche Standards an allen Arbeitsplätzen durchsetzen

Werkverträge sind auch deswegen attraktiv, weil mit ihnen leichter soziale Standards und Arbeitsstandards unterlaufen werden können, die ansonsten in den auftraggebenden Unternehmen bestehen. Da es sich bei den Werkvertragsunternehmen um eigenständige Unternehmen handelt, gelten nicht automatisch die Tarifbedingungen des Einsatzbetriebes.

Daher und vor dem Hintergrund des Rückgangs der Tarifbindung sind verschiedene Maßnahmen erforderlich, um Existenz sichernde Entgelte zu garantieren.

Dazu gehören:

- Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz. Derzeit können die in Tarifverträgen autonom vereinbarten Arbeitsbedingungen auf alle Arbeitsverhältnisse einer Branche erstreckt werden, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 % der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer/innen beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Das Quorum von 50% ist nicht mehr zeitgemäß und muss vollständig entfallen; damit können Tarifautonomie und Tarifverträge gestärkt werden.⁵
- Die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen.;
- Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von mind. 8,50 Euro/Stunde, der als gesetzliche Untergrenze greift, wenn in der Branche keine tarifliche Regelungen bestehen oder Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen.

⁵ Hierzu bereitet der Tarifpolitische Ausschuss des DGB einen Beschluss vor. Der vorliegende Text ist mit diesem Beschluss abzugleichen.

Durch die abnehmende Tarifbindung und das Auslagern von Personalverantwortung sind die Arbeits- und Lohnbedingungen immer schwerer flächendeckend zu regulieren. Um dem zu begegnen, ist es wichtig, das Tarifvertragssystem mit Hilfe der oben genannten Maßnahmen zu stärken. Ein starkes Tarifsysteem kommt allen Beschäftigten zugute, verhindert Lohn- und Sozialdumping und sichert den sozialen und betrieblichen Frieden. Mit einem starken Tarifvertragssystem kann verhindert werden, dass Werkverträge nur deswegen abgeschlossen werden, um Lohndumping zu betreiben.

Darüber hinaus stabilisieren Mindestlöhne den Arbeitsmarkt und machen Umgehungsstrukturen insgesamt unattraktiver. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn ist zudem leicht zu kontrollieren und trägt dazu bei, dass Kontrollen wirkungsvoll eingesetzt werden können. Dies würde auch die Situation von Werkvertrag sbeschäftigten verbessern und Anreize zur Beschäftigung von Werkvertragsunternehmen mindern.

7. Entsandte Arbeitnehmer/innen und ausländische (Schein)-Selbstständige schützen

Für ausländische Werkvertragsunternehmen gelten die gleichen Kriterien wie für inländische Unternehmen. Doch Werkvertragskonstruktionen mit ausländischen Auftragnehmern sind missbrauchsanfällig. Häufig werden nur Dumpinglöhne gezahlt und trotz bestehender Sozialversicherungspflicht keine oder zu geringe Beiträge entrichtet. Dies ist z.B. der Fall, wenn die Beiträge nur nach den im Ausland geltenden Mindestlöhnen entrichtet werden und nicht nach den tatsächlich gezahlten Löhnen.

Die Überwachung der Unternehmen im Ausland durch die dortigen Behörden ist häufig gering, da der Erleichterung des Exports von Dienstleistungen und der dabei kreierten Beschäftigung für Arbeitslose in der Regel politischer Vorrang vor der Überprüfung der Geschäftstätigkeit der betreffenden Firmen auf Korrektheit eingeräumt wird. Ob die Voraussetzung für das Ausüben eines Werkvertrages tatsächlich vorliegen, ist deshalb oft schwer zu überprüfen.

Die Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften müssen erschwert werden. Dazu sind auf europäischer Ebene folgende Regelungen erforderlich:

- Die Entsendebescheinigung A 1 wird in einem elektronischen EU-weiten Register erfasst. Wenn das Unternehmen die Sozialversicherung der betreffenden Beschäftigten nicht mehr mit Beiträgen bedient, ist die Bescheinigung sofort für kraftlos zu erklären und dies ebenfalls im Register zu vermerken.
- Die Bescheinigung muss bereits vor dem Beginn der Entsendung ausgestellt werden und im Register erfasst werden.
- Die Beiträge an die herkunftsstaatlichen Sozialversicherungen müssen nach den tatsächlichen Löhnen, die für die Entsendung vereinbart sind oder zumindest den Löhnen, die im Aufnahme-land aufgrund der dortigen Mindestvorschriften fällig wären, gezahlt werden. Die zunehmend zu beobachtende Zahlung der Beiträge nur auf der Basis des Mindestlohns des Herkunftslandes ist vom Herkunftsland zwingend als Beitragshinterziehung zu verfolgen bzw. stellt bei Untätigkeit der dortigen Behörden eine nach Gemeinschaftsrecht verbotene Subvention des innergemeinschaftlichen Exports dar und muss von der EU-Kommission verfolgt werden.
- Sachbezüge, die den Arbeitnehmer/innen zustehen, dürfen nicht mit zustehenden Löhnen verrechnet werden und hierdurch die Sozialversicherungsbeiträge gemindert werden.
- Der Schutz von ausländischen Scheinselbständigen muss verbessert werden.

Ausländische Arbeitskräfte, die von ihrem Unternehmen entsandt werden, benötigen eine Bescheinigung nach EU Standard (Bescheinigung A1), aus der ersichtlich wird, dass in ihrem Heimatland ein reguläres Arbeitsverhältnis besteht und die gesetzlichen Abgaben entrichtet werden. Dieses System ist allerdings missbrauchsanfällig, weil die Bescheinigung A1 auch noch nachträglich ausgestellt werden kann oder zur Exportförderung nur auf fiktiver Niedrigstlohnbasis verbeitragt wird, viele Staaten nur unzureichend mit den deutschen Behörden zusammenarbeiten und so Kontrollen oft leer laufen. Hierdurch entstehen ungerechtfertigte Wettbewerbsvorteile. Das vorgeschlagene EU weite Register erleichtert es, Missbräuche aufzudecken.

Um illegale Beschäftigung zu erschweren, ist es erforderlich, dass die Bescheinigung bereits bei Arbeitsaufnahme vorliegt. Ansonsten laufen Kontrollen leer und illegale Beschäftigung kann verschleiert werden.

Es kommt vielfach vor, dass zustehende Löhne effektiv um die bei einer Entsendung vom Arbeitgeber selbst zu tragenden Positionen (Reisekosten zum Arbeitsort, Unterkunft und Spesen) gekürzt werden oder zur Sozialabgabenverkürzung andererseits Lohnbeträge als angebliche Sachbezüge ausgezahlt werden. Hierdurch werden z.B. Mindestlöhne unterlaufen und Sozialversicherungsbeiträge und Steuern gemindert. Da die Beschäftigten in der Regel einen Anspruch auf die Sachleistungen haben, ist diese Praxis zu unterbinden.

Der Schutz von ausländischen Scheinselbständigen könnte beispielsweise durch Fingierung eines Arbeitsverhältnisses zum Auftraggeberbetrieb bewirkt werden oder durch eine Haftung des Generalunternehmers für den dem Scheinselbständigen vom zuletzt "vergebenden" Subunternehmer versprochenen „Werklohn“ in Höhe zumindest des Mindestlohns.

8. Kontrollen verbessern

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist der Arbeitsmarkt in Deutschland anfällig für „Umgehungstatbestände“. Die Kontrolldichte ist gering. Die fehlende gesetzliche Grundlage führt zu einer Verunsicherung der Kontrollbehörden, weil sie sich auf Rechtsprechung zurückziehen müssen.

- Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen muss verbessert werden. Die Überwachung der Arbeitsbedingungen sollte deswegen vollständig an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) übertragen werden. Dazu ist es erforderlich, die FKS personell und finanziell angemessen auszustatten. Kurzfristig müssen die vielen zurzeit immer noch unbesetzten Planstellen bei der FKS (momentan ca. 8% unterhalb der Sollstärke) besetzt werden.
- Bei der FKS ist eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Arbeitnehmer/innen sowie Interessenvertretungen wenden können, wenn ein Missbrauch von Werkverträgen vorliegt oder die Umstände darauf hindeuten. Diese Beschwerdestelle soll den Beschwerdeführern ihre Prüfergebnisse mitteilen.
- Die FKS sollte langfristig zu einer Arbeitsinspektion mit umfassenden Zuständigkeiten zur Überwachung der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindestvorschriften (außerhalb des reinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes), z.B. nach dem französischen oder polnischen Vorbild, ausgebaut werden.
- Die zurzeit für die Gewerbeanmeldung zuständigen Kommunen bzw. Kreise müssen verpflichtet werden, zur Vorbeugung und Bekämpfung der Scheinselbständigkeit aktiv beizutragen. So müssen die Angaben zum Betrieb vor der Eintragung der Anmeldung zwingend überprüft werden und die Zuverlässigkeit nach einer gewissen Zeit durch Nachkontrollen. Jede Gewerbeanmeldung muss künftig persönlich erfolgen, da es hier oft zum Missbrauch oder zur Verfälschung von Vollmachten kommt. Dabei ist der Anmeldende in einer für ihn verständlichen Sprache auf die Risiken von evt. Scheinselbständigkeit hinzuweisen. Die Verbeitragung in der Unfallversicherung muss bei Neuansmeldungen künftig bereits beginnend mit der Anmeldung der selbständigen Tätigkeit monatlich und nicht erst nachträglich jährlich erfolgen.

In diesem Zusammenhang ist auf den Vorschlag der EU Kommission (KOM(2012)131) für eine Richtlinie zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie (96/71/EG) hinzuweisen, der nach Auffassung der Mitgliedsgewerkschaften des DGB grundlegend zu überarbeiten ist. Denn in diesem Vorschlag wird den Mitgliedstaaten die Möglichkeit eingeräumt, die Einhaltung der Kontrolle der Beschäftigungsbedingungen einzuschränken, anstatt eine ausdrückliche Verpflichtung festzulegen, die Entsendung besser und umfassender zu kontrollieren.

Käme es zu der vorgeschlagenen Richtlinie, würde dies die derzeitige Situation noch verschärfen: Denn derzeit finden Kontrollen auf Umgehungstatbestände nur dann statt, wenn konkrete Anhaltspunkte vorliegen oder weil die Beschäftigten entsprechende Hinweise geben. Verdachtslose Kontrollen gibt es nur selten. Den Beschäftigten fehlt es aber häufig an den nötigen Hintergrundinformationen, damit sie überhaupt beurteilen können, ob ein Werkvertrag oder Leiharbeit vorliegt, deswegen sind Hinweise entsprechend selten.

Unter ähnlichen Vorbedingungen kann auch die Deutsche Rentenversicherung tätig werden und Scheinselbstständigkeit überprüfen. Dieses Verfahren sollte obligatorisch immer dann stattfinden, wenn der Deutschen Rentenversicherung Hinweise auf Scheinselbstständigkeit vorliegen und nicht erst auf Antrag der Betroffenen oder im Wege der Amtshilfe. Dabei ist die momentan aufgrund eines zu kleinen Zuschnitts der Stelle noch zu lange Dauer des Verfahrens deutlich und zwar im Regelfall auf wenige Wochen zu verkürzen. Die entsprechende Stelle ist dementsprechend auszubauen. Auch hier sollte eine Beschwerde- und Anzeigestelle eingerichtet werden, an die sich zum Beispiel Betriebs- und Personalräte wenden können.

Darüber hinaus können Kontrollen durch die FKS nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 2) stattfinden. Dabei wird aber bisher außer in Fällen der offensichtlichen Scheinselbständigkeit nicht der Werkvertrag selbst überprüft, sondern es wird lediglich überprüft, ob die Arbeitgeber ihren Verpflichtungen (Sozialversicherung, Mindestlöhne, keine illegale Beschäftigung von Ausländern) nachkommen.

Verstöße gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Werkvertrag zur Umgehung der Leiharbeitsgenehmigung) werden zurzeit noch vorrangig von der Bundesagentur für Arbeit geprüft und bearbeitet. Da die BA aber gleichzeitig an die Unternehmen Personal vermittelt, besteht ein Interessenkonflikt. Die Zuständigkeit der FKS ist deshalb zu erweitern und ihre Zusammenarbeit mit der Rentenversicherung bei der Bekämpfung der Scheinselbständigkeit ist weiter auszubauen.

Methodisches Vorgehen

Die vorliegende explorative Studie soll einen Überblick geben über die quantitative sowie qualitative Verbreitung von Werkverträgen in Bayern. Um eine quantitative Näherung an das Phänomen Werkvertrag im Allgemeinen zu ermöglichen, wurden bereits vorhandene Studien (IAB-Betriebspanel, Angaben des Statistischen Bundesamtes, Umfragen von Einzelgewerkschaften) ausgewertet sowie Sonderauswertungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und des Statistikamtes der Stadt München in Auftrag gegeben. Weiterhin wurden aktuelle Veröffentlichungen und Fallstudien ausgewertet. Für die qualitative Analyse wurden leitfadengestützte Interviews in verschiedenen Branchen (Krankenhäuser, Bau, Logistik, Entwicklungsdienstleister, Versandhandel und Lebensmittelbranche) durchgeführt. Weiterhin wurden noch Interviews in der Leiharbeitsbranche und der Druckbranche miteinbezogen. Ziel der von November 2012 bis Ende Januar 2013 durchgeführten Leitfadengespräche war es, weitergehende Informationen über die Einsatzstrategien von Werkverträgen, die Beschäftigungsbedingungen beim Werkvertragsunternehmen sowie die Auswirkungen in den auftraggebenden Betrieben vor Ort zu erhalten. Bei den befragten Personen handelte es sich vor allem um Betriebsräte und Gewerkschaftsvertreter. Diese wurden durch Interviews u.a. mit Politikern, Behördenmitarbeitern und branchenübergreifenden Experten ergänzt.

Branche	Position	Anzahl der Befragten
Krankenhaus	Betriebsräte	5
Lebensmittel	Betriebsrat	1
	Gewerkschaftssekretäre	5
Logistik	Betriebsräte	4
	Gewerkschaftssekretäre	2
Entwicklungsdienstleistungen	(Ehem.) Mitarbeiter EDL	2
	(Ehem.) Mitarbeiter OEM	2
Elektrobranche	Betriebsrat	1
Bau	Gewerkschaftssekretäre	2
	Bauleiter	1
	Geschäftsführer	1
Handel	Gewerkschaftssekretär	1
Leiharbeit	Betriebsräte	2
	Personaldisponent	1
Druck	Betriebsrat	1
Sonstige Experten	Zoll, Ordnungsamt, Arbeitsrecht, Wissenschaft, Unternehmensberatung, Betriebsseelsorge, Politik, Arbeitgeberverband, Medien	11
Gesamt		42

Glossar

A 1-Entsendebescheinigung: Notwendige Bescheinigung für einen ausländischen Arbeitnehmer, der im Auftrag seiner Firma aus einem anderen EU-Mitgliedstaat in Deutschland tätig wird.

AÜG: Arbeitnehmerüberlassung

BGB: Bürgerliches Gesetzbuch

B2B: Business to Business / Unternehmer-Unternehmer-Beziehung

EDL: Entwicklungsdienstleister

FC: Fulfillment Center / Auslieferungszentrum

GVZ: Güterverkehrszentrum

KAB: Katholische Arbeitnehmer-Bewegung

OEM: Original Equipment Manufacturer / Erstausrüster

Literatur

Adamy, Wilhelm (2012): Vollzeitbeschäftigte mit Berufsausbildung im Niedriglohnssektor, November 2012: <http://www.dgb.de/themen/++co++ad7aedef2-33c1-11e2-ab3a-00188b4dc422>

AFZ – Allgemeine Deutsche Fleischerzeitung (2012): Die TOP 150 der Fleischbranche, Nr. 38/2012, S. 19-23, Frankfurt.

AA – Augsburger Allgemeine (2012a): Amazon wirbt um Kräfte aus dem Ausland, vom 27.11.2012, : <http://www.augsburger-allgemeine.de/wirtschaft/Amazon-wirbt-um-Kraefte-aus-dem-Ausland-id22951441.html>

AA – Augsburger Allgemeine (2012b): Amazon: Unterkünfte für Saisonkräfte gesucht, vom 27.11.2012: <http://www.augsburger-allgemeine.de/unplatzierte-alfa/Amazon-Unterkuenfte-fuer-Saisonkraefte-gesucht-id22898176.html>

AA - Augsburger Allgemeine (2011): Verdi erhebt Vorwürfe. Amazon in Graben: Mitarbeiter warten auf ihr Gehalt, vom 18.12.2011: <http://www.augsburger-allgemeine.de/schwabmuenchen/Amazon-in-Graben-Mitarbeiter-warten-auf-ihr-Gehalt-id17956061.html>

BAG – Bundesarbeitsgericht (2010): Pressemitteilung Nr. 93/10 „Die CGZP kann keine Tarifverträge schließen“: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=14828>

Bea, Franz-Xaver, Scheurer Steffen (2011): Trends im Projektmanagement. Vom Management von. Projekten zum projektorientierten Unternehmen. In: ZFO, Nr. 06/2011, S. 425-431.

Bertelsmann Stiftung & Bamberg Center for Empirical Studies – BACES (2012): Beschäftigungsformen in Deutschland: Ergebnisse der Befragung 2011 (PDF). Gütersloh: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-28B5EB0B-2B18E5BB/bst/xcms_bst_dms_35492_35493_2.pdf

Biehler, Hermann (2012): Ingenieursarbeit in Bayern. Prekäre Beschäftigung auf dem Vormarsch, IMU-Institut München, Heft 1/2012.

Böckler Impuls (2011): Atypische Beschäftigung. Spaltung des Arbeitsmarktes nimmt zu, Nr. 5/2011, Düsseldorf: http://www.boeckler.de/impuls_2011_05_gesamt.pdf

Bögenhold, Dieter/Fachinger Uwe (2012): Neue Selbstständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09377.pdf>

Boltanski, Luc/Chiapello, Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus, Konstanz.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite. In: WSI-Mitteilungen 61 (8), S. 423–440.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, September 2012, IAQ Duisburg: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/2012/sp2012-02.pdf>

Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion, Konstanz.

Brenke, Karl (2012): Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten. Wochenbericht des DIW Berlin 21 / 2012: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.400060.de/12-21-1.pdf

BSMASFF - Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2012): Dritter Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern, München: http://www.zukunftsministerium.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/sozialpolitik/sozialbericht_2012.pdf

Bundesanzeiger (2012): Jahresabschluss zum Geschäftsjahr vom 01.01.2011 bis zum 31.12.2011 der DWS-Kreiskliniken Dillingen-Wertingen Dienstleistungsgesellschaft mbH Dillingen a.d. Donau, vom 17.08.2012.

BVL – Bundesvereinigung Logistik (2012): Arbeitgeber Logistik. Umfrageergebnisse zur Attraktivität für Arbeitnehmer - Zahlen, Daten, Fakten – Trends: <http://www.bvl.de/thema/arbeitgeber-logistik>

Channel Partner (2012): Streit um Arbeitsbedingungen. SPD-Politiker sagt Amazon den Kampf an: <http://www.channelpartner.de/handel/ecommerce/2574505/>

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.

Däubler, Wolfgang (2011): Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Eine Expertise von Prof. Dr. Wolfgang Däubler im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE, Berlin.

Deich, Svenja (2009): Was passt am besten zur Arbeitnehmerüberlassung. In: Arbeit und Arbeitsrecht – Personal Profi, Nr. 7/2009, S. 412 – 415.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2013): Zahl der Erwerbstätigen erreicht im Jahr 2012 erneut Höchststand, Pressemitteilung Nr. 1 vom 02.01.2013: https://www.destatis.de/DE/Presse-Service/Presse/Pressemitteilungen/2013/01/PD13_001_13321.html;jsessionid=E376B31FB36B851168B21133CD011BD2.cae3

Destatis – Statistisches Bundesamt (2011): Gesundheit. Kostennachweis der Krankenhäuser 2009. Fachserie 12 Reihe 6.3: http://www.gbe-bund.de/gbe10/owards.prc_show_pdf?p_id=13666&p_sprache=d&p_uid=&p_aid=&p_lfd_nr=1

Deutscher Bundestag (2013): Sozialausschuss lehnt statistische Erhebung von Leiharbeit und Werkverträgen ab, Meldung vom 16.01.2013, Berlin: http://www.bundestag.de/presse/hib/2013_01/2013_021/02.html

Deutscher Bundestag (2012a): Öffentliche Anhörung, Ausschuss für Arbeit und Soziales am 23. April 2012, Protokoll 17/99, Berlin: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a11/anhoerungen/2012/99_Sitzung/Protokoll_99_Sitzung.pdf

Deutscher Bundestag (2012b): Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 23. April 2012, Ausschussdrucksache 17(11)853: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a11/anhoerungen/2012/99_Sitzung/17_11_853.pdf

Deutscher Bundestag (2012c): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Sabine Zimmermann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 17/9879: Werkverträge, Leiharbeit und Lohndumping im Einzelhandel, vom 03.07.2012: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/102/1710226.pdf>

Deutscher Bundestag (2012d): Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der LINKEN – Drucksache 17/8407: Unbezahlte Praktika als Eingliederungsmaßnahme von Erwerbslosen beim Internetversandhaus Amazon. Antwort der Bundesregierung vom 06.03.2012, Drucksache 17/8886: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/088/1708886.pdf>

Deutscher Bundestag (2012e): Plenarprotokoll 17/187, Stenografischer Bericht vom Donnerstag, den 28. Juni 2012: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btp/17/17187.pdf>

Deutscher Bundestag (2012f): Umgehung von Tarifverträgen im Einzelhandel durch christliche Gewerkschaften. Kleine Anfrage der LINKEN, Drucksache 17/11488 v. 9.11.2012: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/114/1711488.pdf>.

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2012a): Positionspapier des DGB Bundesvorstandes gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen, Berlin, 02.10.2012

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund (2012b): Vollzeitbeschäftigte mit Niedriglohn, Nr. 6/2012, Berlin.

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2012c): Arbeitsmarkt auf den Punkt gebracht 03/2012. Arm trotz Arbeit: Aufstocker sind wesentlicher Teil des Hartz IV-Systems, vom 16.11.2012: <http://www.dgb.de/themen/++co++bc07bd9e-2f2c-11e2-a3ae-00188b4dc422>

DGB - Deutscher Gewerkschaftsbund (2012d): Soziale Schere klafft weiter auseinander: Zum neuen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Arbeitsmarkt aktuell Nr. 8/2012, Berlin.

Dicken Peter (2004): The Global Shift. Reshaping the Global Economy Map in the 21st Century, London, 4. Auflage.

DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review 48, p. 147-160.

Dörre, Klaus (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin.

Drucker, Peter (2002): Es sind nicht Arbeitnehmer – Es sind Menschen. In: Harvard Business Manager Nr. 4/2002, S. 74-84.

Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (2012): BerichtBerichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden.

Grömling, Michael (2010): Makroökonomische Daten zur Messung von Outsourcing. AstA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 4 (2), S. 185-199.

Handelsblatt (2012): Lohnwucher: Die verborgene Seite des Rossmann-Reiches, vom 15.05.2012: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/lohnwucher-die-verborgene-seite-des-rossmann-reiches/6628640.html>)

Heidenrich, Martin (2004): Knowledge-based Work: An International Comparison. In: Management International, 8,3, S. 65-80.

Holtkamp, Lars (2008): Das Scheitern des Neuen Steuerungsmodells. In: Der Moderne Staat - Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, Nr. 2/2008, S. 423-446:<http://budrich-journals.de/index.php/dms/article/viewFile/2831/2366>

IAB-Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2006): Arbeitnehmerüberlassung
Boomende Branche mit hoher Fluktuation, IAB-Kurzbericht Nr. 14/2006.
<http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb1406.pdf>

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012): Selbstständige in der Grundsi-
cherung. Viel Arbeit für wenig Geld, IAB-Kurzbericht, 22/2012: [http://doku.iab.de/kurzber/2012/
kb2212.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2012/kb2212.pdf)

IGM – Industriegewerkschaft Metall (2012): Betriebsräteumfrage vom 3.-21. September
2012, IG Metall, Frankfurt.

IHK BW - Industrie und Handelskammern in Baden-Württemberg (2007): Leitfaden zum
Outsourcing von Dienstleistungen. Informationen für die Praxis, 2. Aufl., Stuttgart: [http://www.
stuttgart.ihk24.de/linkableblob/979504/.3./data/Outsourcing_von_Dienstleistungen_LEITFADEN-
data.pdf;jsessionid=35BDD60C776FA90AD5145AA3A027A0AD.rep1](http://www.stuttgart.ihk24.de/linkableblob/979504/.3./data/Outsourcing_von_Dienstleistungen_LEITFADEN-data.pdf;jsessionid=35BDD60C776FA90AD5145AA3A027A0AD.rep1)

IMK – Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung: Zu schwache deutsche Ar-
beitskostenentwicklung belastet Europäische Währungsunion und soziale Sicherung. Arbeits- und
Lohnstückkosten in 2011 und im 1. Halbjahr 2012. Report Nr. 77, November 2012, Hans Böckler
Stiftung: http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_77_2012.pdf.

Karthaus, Boris/Klebe Thomas (2012): Betriebsratsrechte bei Werkverträgen. In: Neue Zeit-
schrift für Arbeitsrecht NZA, Nr. 8, S. 417 – 472

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität,
soziale Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 235-240

Klebe, Thomas (2012): Werkverträge – ein neues Dumpingmodell. In Arbeitsrecht im Betrieb
(AIB), Nr. 10/2012, S. 559-564.

Koch, Andreas (2012): Werkverträge in der Arbeitswelt, Arbeitspapier Nr. 2 der Otto Brenner
Stiftung Frankfurt: [http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/2012_02_29_Koch_
AP_02.pdf](http://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/2012_02_29_Koch_AP_02.pdf)

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011): Soloselbständige in Deutschland.
Strukturen, Entwicklung und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn:
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07831-20110309.pdf>

Lebensmittel Zeitung (2011): "Regalverräumer formieren sich", vom 01.04.2011, S. 26: [http://
www.lebensmittelzeitung.net/news/karriere/Tarifvertrag-Regalverraeumer-formieren-sich_85909.
html](http://www.lebensmittelzeitung.net/news/karriere/Tarifvertrag-Regalverraeumer-formieren-sich_85909.html).

Leipziger Volkszeitung (2011): Gewaltiges Konfliktpotenzial: Gewerkschaftsstreit: IG Me-
tall kämpft bei Automobil-Logistiker gegen Dumpinglöhne – und Verdi-Tarife, vom 06.12.2012.
Entnommen aus: [http://netkey40.igmetall.de/homepages/leipzig/hochgeladenedateien/Text%20
Dateien/IG%20Metall%20macht%20sich%20fuer%20Logistik.pdf](http://netkey40.igmetall.de/homepages/leipzig/hochgeladenedateien/Text%20Dateien/IG%20Metall%20macht%20sich%20fuer%20Logistik.pdf)

Lünendonk (2012): Führende Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Servi-
ces in Deutschland, Studie, August 2012, Kaufbeuren: [http://lunendonk.de/pressefeed/neu-
lunendonk%C2%AE-studie-2012-%E2%80%9Efuehrende-anbieter-von-technologie-beratung-und-
engineering-services-in-deutschland%E2%80%9C](http://lunendonk.de/pressefeed/neu-lunendonk%C2%AE-studie-2012-%E2%80%9Efuehrende-anbieter-von-technologie-beratung-und-engineering-services-in-deutschland%E2%80%9C).

Mahr, Leo (2011): Die illegale Beschäftigung aus dem Blickwinkel der Bekämpfungsbehörden,
Eigenverlag.

- Mahr, Leo (o.D.):** Branchenmonitor der illegalen Beschäftigung:
<http://www.schwarzarbeit-und-illegale-beschaeftigung.de/einf%C3%BChrung-ins-fachbuch/branchenmonitor/>
- Meinig, Wolfgang/ Mallad, Heike (2007):** Die Macht des Einkaufs: Das Beschaffungsverhalten der OEMs aus der Sicht der Zulieferindustrie, Bamberg
- Meinig, Wolfgang (2007):** Vorstellung der Ergebnisse der aktuellen Delphi-Studie „Die Macht des Einkaufs“. Automobilhersteller knebeln Lieferanten mit sittenwidrigen Verträgen. Jahreshauptversammlung des Arbeitskreis Automobilwirtschaft AAW e.V. in Bamberg. FAW – Forschungsstelle Automobilwirtschaft, Bamberg, 09.07.2007.
- Mittelbayerische Zeitung (2012):** Bulgarische Bauarbeiter sitzen fest, vom 21. Juli 2012 - Hunger wird gestillt, Fragen bleiben, vom 24. Juli 2012 - Bulgaren-Camp erreicht die Politik, vom 25. Juli 2012, Kelheim.
- Mühlbacher, Axel/Pflügel Rajko (2008):** Strategien des Outsourcing: Das (digitale) Krankenhaus zwischen Integration und Fokussierung, hrsg. Zentrum für innovative Gesundheitstechnologie (ZiG), Berlin: http://www.ige.tu-berlin.de/uploads/media/2008-01_03.pdf.
- Neuberger Oswald (1990):** Der Mensch ist Mittelpunkt. Der Mensch ist Mittel. Punkt. Acht Thesen zum Personalwesen. In: Personalführung, Nr. 24, 3-10.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012a):** Eine Umfrage der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) zur Verbreitung von Leiharbeit und Werkverträgen in der Ernährungsindustrie; Pressemitteilung, Gewerkschaft NGG, Hamburg: http://www.ngg.net/w/ files//werkvertraege_kurz_fin.pdf
- NGG- Gewerkschaft Nahrung-Genuss- Gaststätten (2012b):** Was tun gegen Outsourcing. Eine Arbeitshilfe (nicht nur) für Betriebsräte, Hamburg.
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012c):** Fleischbranche in Deutschland, NGG-Hauptverwaltung, Juni 2012, Hamburg.
- Nienhüser, Werner/Baumhus, Walter (2002):** Fremd im Betrieb: Der Einsatz von Fremd- firmenpersonal als Arbeitskräftestrategie. In: Martin, Alber/Nienhüser, Werner (Hrg.): Neue Formen der Beschäftigung – neue Personalpolitik? München, Mering, S. 61-120.
- Paugam, Serge (2000):** Le salarié de la précarité. Paris.
- Paugam, Serge (2009):** Die Herausforderung der organischen Solidarität durch die Prekarisierung von Arbeit und Beschäftigung. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrg.): Prekarität – Abstieg – Ausgrenzung. Die soziale Frage am Anfang des 21. Jahrhunderts, Frankfurt, S. 175–196.
- Pernicka, Susanne/Reichel, Astrid/Lücking, Stefan (2010):** Zur Logik kollektiven Handelns von WissensarbeiterInnen. In: Industrielle Beziehungen, 17 (4), Mering, S. 372-392.
- Pongratz, Hans.J/Voß Günther.G (2003):** Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen, Berlin.
- Report Mainz (2013):** Eine Region wehrt sich gegen die Ausbeutung von Osteuropäern Online-Exklusiv: Aufstand gegen die Fleischmafia vom 15. Januar 2013: <http://www.swr.de/report/-/ id=233454/nid=233454/did=10836374/10z0xju/index.html>
- Rieble, Volker (2010):** Dienstleistung statt Zeitarbeit - Tagespolitische Kolumnen und Beiträge, Dezember 2010: <http://www.zaar.uni-muenchen.de/pub/kolumnen/20101201.pdf>

Rukwied, Ralf (2012): Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland, Stuttgart-Hohenheim: https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/globalisierung/dokumente/37_2012.pdf

Sack, Detlef/Hänlein, Andreas/Jordan, Rolf (2008): Tariftreuegesetze vor der Novellierung oder Abschaffung? Die Folgen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (C-346/06), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, Bielefeld: http://www.uni-kassel.de/fb07/fileadmin/datas/fb07/5-Institute/IWR/H%C3%A4nlein/Tariftreuegesetze-Abschlussbericht_15_4_2009.pdf

Schimank, Uwe (2002): Organisationen: Akteurskonstellationen – korporative Akteure – Sozialsysteme. In: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hrg.) (2002): Organisations-soziologie, Wiesbaden, S. 29-35.

Schüren, Peter (2012): Zur rechtlichen Situation und zur Abgrenzung des Einsatzes von Werkvertragsunternehmen; Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung am 26./27.11.2012, Frankfurt: http://www.boeckler.de/pdf/v_2012_11_27_schueren.pdf

Siebenhüter, Sandra/Meyer Thomas (2012): Innovationsdruck vs. Risikostreuung: Das Dilemma eingekauften Wissens von Entwicklungsdienstleistungen für Automobilhersteller, Arbeitspapier, Otto-Brenner-Stiftung, Frankfurt: http://www.otto-brenner-shop.de/fileadmin/user_data/shop/dokumente/Arbeitspapiere/S7H_Innovationsruck.pdf

Siebenhüter, Sandra (2011): Integrationshemmnis Leiharbeit - Auswirkungen von Leiharbeit auf Menschen mit Migrationshintergrund, Studie der Otto-Brenner-Stiftung, AH 69, Frankfurt.

SOFI – Sozialwissenschaftliches Institut Göttingen u.a. (2005): Berichterstattung zur ökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeiten und Lebenswelten, Erster Bericht, Wiesbaden.

SOKA – Sozialkasse Bau (2012): Geschäftsbericht 2011, Wiesbaden: http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/download/geschaeftsbericht_soka-bau_2011.pdf

SPIEGEL (2012): Mythos Fachkräftemangel. Von Schweinen und Ingenieuren, vom 14.03.2012: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/warum-der-mangel-an-ingenieuren-ein-mythos-ist-a-821166.html>

Statistisches Bundesamt (2012): Statistisches Jahrbuch 2012: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2012.pdf?__blob=publicationFile

Syben, Gerhard (1999): Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert, Berlin.

SZ – Süddeutsche Zeitung (2012a): Arbeiterstich in München: Scheißegal, ich mache alles, vom 07.10.2012: <http://www.sueddeutsche.de/muenchen/arbeiterstich-in-muenchen-scheissegal-ich-mache-alles-1.1487608-2>

SZ – Süddeutsche Zeitung (2012b): Immer mehr Minijobber Trend zum Zweitjob, vom 05.10.2012: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/immer-mehr-minijobber-trend-zum-zweitjob-1.1488599> 2012.

SZ - Süddeutsche Zeitung (2012c): Bundesregierung schönt Armutsbericht. Kritische Passagen zur Verteilung des Vermögens und Spreizung bei Löhnen gestrichen, vom 28.11.2012, S. 5.

SZ - Süddeutsche Zeitung (2012d): Ein Klick, ein Geschenk. Wochenendreportage, vom 8./9. 12.2012, V2/9.

SZ - Süddeutsche Zeitung (2012e): Krach im Markentempel, vom 07.12.2012.

SZ – Süddeutsche Zeitung (2012f): Lohndrückerei nicht nur im Schlachthof, vom 02.04.2012.

Tauber, Sabine (2012): Merkblatt. Richtig ausschreiben. Checkliste für öffentliche Auftraggeber. Auftragsberatungszentrum Bayern e.V.: <http://www.abz-bayern.de/abz/inhalte/Anhaenge/Checkliste.pdf>

TAZ – Die Tageszeitung (2012): Lohndumping im Schlachtbetrieb. Rumänien wollte sie vergessen, vom 07.11.2012: <http://www.taz.de/Lohndumping-im-Schlachtbetrieb/!105064/>

Thüringer Allgemeine (2012): Polizei entdeckt bei Machnigs Wachmann Brandbeschleuniger, vom 27.07.2012: <http://www.thueringer-allgemeine.de/web/zgt/leben/detail/-/specific/Polizei-entdeckt-bei-Machnigs-Wachmann-Brandbeschleuniger-1162636880>

Ulber, Jürgen (2012): Werkverträge zur Umgehung der Lohnuntergrenzen in der Leiharbeit. In: AIB 2012, Heft, 3, S. 183-188.

VDI-Nachrichten (2012): Amerikaner sehen in der Festanstellung ein Auslaufmodell, vom 16.03.2012: <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Amerikaner-sehen-in-der-Festanstellung-ein-Auslaufmodell/57762/1>

Waas, Bernhard (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-477-3-1.pdf

Weinkopf, Claudia (2012): Wer sind die Niedriglöhner in Deutschland? Veranstaltung der SPD-Bundestagsfraktion „Gute Arbeit statt mieser Jobs - prekäre Arbeitsverhältnisse, der Niedriglohnsektor in Deutschland und was wir dagegen tun wollen“ am 24. April 2012 in Berlin: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veransta/2012/20120424_weinkopf.pdf

Wilkinson, Richard/Pickett Kate (2010): Gleichheit ist Glück. Warum gerechte Gesellschaften für alle besser sind, Berlin.

Willich, von Georg (2010): Restrukturierung und Macht. Fallstudie einer Konzernreorganisation, München/Mering .

Johannes R. Wulz, Johannes R. (2008): Menschintegrierte Simulation in der Logistik mit Hilfe der Virtuellen Realität, München: http://www.fml.mw.tum.de/fml/images/Publikationen/Dissertation_MI_Simulation_Johannes_R_Wulz.pdf

ZAAR – Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (2012): Zusammenfassung der 3. ZAAR-Tagung „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“, am 09.09.2011: http://www.zaar.uni-muenchen.de/download/event/tagung/t_3_zf.pdf

ZEIT online (2011): Große Mehrheit befürwortet gleichen Lohn für Zeitarbeiter; repräsentative Umfrage unter 1045 Befragten durch das Marktforschungsinstitut YouGov für ZEIT ONLINE, vom 17.02.2011: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2011-02/umfrage-leiharbeit>

ZEIT (2012): Gnadenlos flexibel, vom 15.11.2012, Nr. 47/2012, S. 26.

report

DGB
Bayern

Leiharbeit in Bayern

Unreguliert · Unterbezahlt · Unsicher

Dr. Hermann Biehler · München, 2011



report

DGB
Bayern

Prekäre Beschäftigung in Bayern

Jung · Weiblich · Alt

München, 2012



