

WERKVERTRÄGE - DIE NEUE LOHNDUMPING STRATEGIE?!

STUDIE IM AUFTRAG DER ROSA-LUXEMBURG-STIFTUNG
FEBRUAR 2012

VON
DIPL. SOZ. PHILIPP LORIG

INHALT

Inhalt	2
1. Einleitung	3
1.1. Werkverträge – ein neues altes Phänomen	3
1.2. Ziele, Fragestellungen und methodische Vorgehensweise der Studie	3
1.3. Aufbau der Studie	4
2. Werkverträge als Instrument der Arbeitspolitik	5
2.1. Aufkommen und Einsatz von Werkverträgen	5
2.2. Werkverträge als Form atypischer Beschäftigung	6
2.3. „Vorteile“ von Werkverträgen gegenüber Leiharbeit aus Sicht der Arbeitgeber	6
2.4. Erscheinungsformen von Werkverträgen, Unterschiede zur Leiharbeit	7
3. Ausmaß und Einsatz von Werkverträgen	10
3.1. Betriebliche Datenlage	10
3.2. Beispiele und Zahlen aus verschiedenen Branchen	11
4. Einschätzungen der Betriebsräte, Situation in Betrieben	13
4.1. Ausmaße des Einsatzes von Werkverträgen und Lohnunterschiede	13
4.1.1. Ausmaß in den Betrieben aus Sicht der Betriebsräte	14
4.1.2. Löhne und Kosten	15
4.2. Funktion des Werkvertrag-Einsatzes aus Sicht der Betriebsräte	16
4.3. Folgen für Mitbestimmung und betrieblichen Zusammenhalt	17
4.4. Prognosen der Betriebsräte	18
4.5. Besonderheiten in den Einschätzungen der Betriebsräte	19
4.5.1. Branchenspezifische Verteilung des Werkvertrag – Einsatzes	19
4.5.2. Automobilindustrie: Unterschiedliche Arten des Werkvertrag- Einsatzes	19
5. Zusammenfassung der Ergebnisse, Forschungsbedarf, Interventionsmöglichkeiten	21
Literatur	23
Abbildungsverzeichnis	
Abbildung 1: Arbeitnehmerüberlassung	8
Abbildung 2: Weisungsrecht bei Werkvertrag	8
Abbildung 3: Industrielle Dienstleistungen in der Automobilindustrie	12
Tabellenverzeichnis	
Tabelle 1: Kriterien zur Unterscheidung von Leiharbeit und Werkverträgen	9
Tabelle 2: Dienstleister und Tochterfirmen in der Stahlindustrie	11

1. EINLEITUNG

1.1. Werkverträge – ein neues altes Phänomen

Galt seit Einführung der Hartz-Gesetze in der ersten Hälfte der 2000er Jahre der vermehrte Einsatz von Leiharbeit als vorherrschende Form des Lohndumpings, scheint diese atypische Beschäftigung für Unternehmen und Arbeitgeber zunehmend unattraktiver zu werden. Als Gründe sind die Einführung gesetzlicher und tariflicher Regularien zu nennen (z.B. rückwirkendes Equal-Pay-Prinzip und Quotenregelungen), aber auch die öffentliche Kritik an schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhnen, die das Risiko eines Imageverlustes für die Unternehmen erhöht (Däubler 2011, Diring 2011). Vor allem im Bereich der Industriedienstleistungen tritt nun verstärkt ein Instrument auf, das als kostengünstigere und positiv besetzte Alternative zur Leiharbeit fungieren kann: die Beschäftigung auf Werkvertragsbasis.

Als Outsourcing-Instrument der Arbeitskraftpolitik schon länger bekannt und in Vorreiterbranchen wie der Fleischwirtschaft schon seit geraumer Zeit angewandt (Gaul/ Stöcker 2006), greifen nun immer mehr Unternehmen auf Werkverträge zurück, um Tarifregelungen, Mindestlöhne und Kündigungsschutz zu umgehen. Laut einer aktuellen Umfrage der IG Metall geben über ein Drittel der rund 5000 befragten Betriebsräte an, dass in ihren Unternehmen Werk- und Dienstverträge als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt werden. Von diesem Drittel sind wiederum 36 Prozent überzeugt, dass durch Werkverträge Stammarbeitsplätze abgebaut werden (IG Metall 2011 (a)). Noch beunruhigender sind die Ergebnisse einer Studie der IG Metall Baden-Württemberg: von gut 600 befragten Betriebsräten geben rund 44 Prozent an, dass in ihrem Unternehmen Werkverträge eingesetzt werden. Von diesen Befragten sind wieder 44 Prozent sicher, dass Stammarbeitsplätze durch Werkverträge ersetzt werden (IG Metall BW 2011).

In jüngster Zeit mehren sich branchenübergreifende Beispiele für den Einsatz von Werkverträgen z.B. in der Elektro- und Automobilindustrie (Roggenkamp 2011) oder auch im Dienstleistungsbereich des Einzelhandels (Bognanni/ Pennekamp 2011). Der Eindruck, dass Werkverträge vermehrt auch als neue Lohndumping-Strategie eingesetzt werden, scheint sich zunehmend zu verhärteln.

Dem gegenüber sieht die Bundesregierung als Antwort auf eine kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE im Bundestag *„keinen Handlungsbedarf“* und keine Hinweise oder Informationen *„(...) über eine weit verbreitete, systematisierte missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen zur Umgehung von tariflichen oder arbeitsrechtlichen Standards (...)“* (Deutscher Bundestag 2011(b), S.3).

Der Blick in betriebliche Realitäten und die Ergebnisse dieser Studie zeigen hingegen, dass der vermehrte Einsatz von Werkverträgen mit erheblichen Risiken für die Lohnentwicklung der Beschäftigten und massiven Konsequenzen für Teilhabe und Mitbestimmungsmöglichkeiten im betrieblichen Leben einhergeht.

1.2. Ziele, Fragestellungen und methodische Vorgehensweise der Studie

Da der verstärkte Einsatz von Werkverträgen ein neues und dadurch noch kaum erforschtes Terrain im Feld der atypischen Beschäftigung ist, liegen bisher wenig empirische Befunde zum Thema vor. Ziel dieser Studie ist es daher, Werkverträge als neues Beschäftigungsinstrument zu charakterisieren, in Abgrenzung zu anderen Formen des Arbeitskräfteeinsatzes darzustellen und die Problembereiche der Nutzung von Werkverträgen aufzuzeigen. In den Mittelpunkt rücken hierbei die Risiken der Lohnentwicklung für die Beschäftigten, aber auch die Konsequenzen für Teilhabe und Mitbestimmung im betrieblichen Leben. Soll das Phänomen der Werkverträge genauer analysiert werden, stellen sich folgende Forschungsfragen:

1. Was genau sind Werkverträge, wie funktioniert das System ihres Einsatzes und wie verläuft die inhaltliche und rechtliche Abgrenzung zu anderen Beschäftigungsformen?
2. Als wie groß kann das Ausmaß und die Verbreitung von Werkverträgen umrissen werden und in welchen Branchen gibt es ein erhöhtes Risiko, dass Werkverträge als Lohndumping- Strategie eingesetzt werden können?

3.) Welche Konsequenzen bringt der Einsatz von schlecht bezahlten Werkverträgen für die Beschäftigten und das Betriebsklima mit sich und welche Möglichkeiten bieten sich für Gewerkschaften und Politik, dem entgegenzutreten?

Da wie bisher wenig empirische Erkenntnisse über Einsatz von und Erfahrungen mit Werkverträgen vorliegen, hat die Studie einen stark explorativen Charakter. Aus diesem Umstand ergibt sich die methodische Vorgehensweise einer vorwiegend sekundäranalytischen Datenauswertung. In einem ersten Schritt wird neben der Untersuchung von Werkverträgen und der Aufbereitung der wenigen schon vorhandenen Daten der Stand der Forschung zu Werkverträgen in Wissenschaft und Medien aufgearbeitet und in Theorien der Arbeitssoziologie und Prekarisierung eingebettet. Dadurch können Werkverträge theoretisch und rechtlich eingeordnet, abgegrenzt und in ihren besonderen Merkmalen dargestellt werden.

In einem zweiten Schritt bietet sich darauf aufbauend eine Befragung ausgewählter Betriebsräte an, in deren Unternehmen verstärkt auf Werkverträge zurückgegriffen wird. Ohne Anspruch auf Repräsentativität kann das Gespräch mit Expert_innen dennoch erste konkrete Einschätzungen zum Einsatz von Werkverträgen und ihren betrieblichen sowie gewerkschaftlichen Konsequenzen geben und als Grundlage für weitere Forschungen und politische Verhandlungen dienen. Anhand einzelner Beispiele kann so das Ausmaß der Werkvertragsnutzung genauer umrissen werden. Als qualitativ – empirische Methode wurde das leitfadengestützte Experteninterview gewählt und insgesamt 10 Interviews durchgeführt.

1.3. Aufbau der Studie

Das an die Einleitung anschließende Kapitel beschäftigt sich auf einer allgemeinen Ebene mit dem Aufkommen und Einsatz von Werkverträgen als arbeitspolitisches Instrument. Arbeit auf Werkvertragsbasis wird im Feld atypischer Beschäftigung verortet und der Blick auf damit verbundene Prekarisierungsrisiken gelenkt.

Im dritten Kapitel wird anhand der Besonderheiten von Arbeit auf Werkvertragsbasis sowie inhaltlicher und rechtlicher Abgrenzungen zu anderen Beschäftigungsformen - vor allem der Leiharbeit - der Versuch unternommen, das Werkvertragsphänomen genau zu fassen und die typischen Merkmale herauszuarbeiten.

Daran anschließend werden im vierten Kapitel aufbauend auf vorhandenen Daten und Beispielen die Orte des Einsatzes und das Ausmaß dargestellt und der bisherige Forschungsstand aufgezeigt. Zurückgegriffen werden kann an dieser Stelle vor allem auf zwei Bereiche: auf die sich häufende mediale Berichterstattung und auf Umfragen und Beschreibungen aus Gewerkschaftskreisen. Beispiele aus der betriebsrätlichen Praxis zeichnen ein erstes sowohl quantitatives, als auch qualitatives Bild der Verwendung von Werkverträgen in Unternehmen und Betrieben.

Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Experteninterviews mit Betriebsräten aus unterschiedlichen Branchen und Regionen vorgestellt. Betrachtet werden die Aussagen und Einschätzungen unter den Dimensionen der Gemeinsamkeiten, der beschriebenen Unterschiede, der Einschätzungen des Umfangs und der betrieblichen und arbeitnehmerischen Konsequenzen. Anhand der Ergebnisse lässt sich ein genaues und aktuelles Bild des Phänomens zeichnen und der Frage nachgehen, inwieweit Werkverträge als neue Lohndumping – Strategie in der betrieblichen Praxis dienen.

In einem abschließenden sechsten Kapitel werden die Ergebnisse der Studie zusammengefasst und in einem Ausblick der Frage nach politischem und gewerkschaftlichem Handlungsbedarf, Forderungen und Möglichkeiten der Intervention und Regulierung nachgegangen.

2. WERKVERTRÄGE ALS INSTRUMENT DER ARBEITSPOLITIK

2.1. Aufkommen und Einsatz von Werkverträgen

Im Zuge des Outsourcing zur Flexibilitätssteigerung und Lohnnebenkostensenkung kann die Einführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aus dem Jahre 1972 als der Beginn eines Prozesses gesehen werden, in dessen Folge sich ein erstes Regulierungs- und Ordnungsmodell herauszubilden begann, das den Einsatz von Vorformen der Leiharbeit und von Werkverträgen ermöglichte und als erste Rechtsgrundlage für Verleiher, Entleiher und Arbeitnehmer_innen diente (Schiek 2004).¹

Arbeitnehmer_innen von Fremdfirmen gehörten schon zu dieser Zeit zum alltäglichen Bild in vielen Unternehmen: dass Mitarbeiter_innen der Kantine, des Wachschutzes, der Pforte oder der Reinigung zur Stammbesellschaft gehören, war damals schon und ist heute erst recht eher die Ausnahme als die Regel.

Spätestens ab den 2000er Jahren nimmt Leiharbeit in hohem Ausmaße zu und dringt sukzessive nun auch ins Kerngeschäft der Unternehmen ein.² Bedingt durch die gesetzlichen Änderungen der Hartz – Reform im Jahre 2003 und den damit verbundenen grundlegenden arbeitgeberfreundlichen Veränderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (z.B. Wegfall des Kündigungsverbots, Wegfall jeglicher Höchstüberlassungsdauer, Wegfall des Befristungsverbots) wird Leiharbeit *das* Mittel, um Personalkosten zu sparen und sich der Versicherungspflicht zu entziehen (Nielebock 2011, S.9).

In das Jahr 2003 fällt auch das Zustandekommen des ersten Tarifvertrags zwischen dem Arbeitgeberverband INZ und der Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften CGZP, durch den gewerkschaftlich erkämpfte Lohnfestlegungen in Unternehmen unterboten und nach unten geöffnet wurden. Der Einsatz von Leiharbeit auch im Kerngeschäft wurde somit zusehends profitabler (Diringer 2011, Nielebock 2011).

Auch die Nutzung von Werkverträgen erlebt in den ersten Jahren des neuen Jahrtausends einen Höhenflug im Zuge der mehr oder weniger regulierten Öffnung des Arbeitsmarktes durch die EU-Osterweiterung im Jahre 2004. Vor allem das Fleischgewerbe und das Baugewerbe, später dann auch die Metall- und Elektroindustrie, nutzen den für sie profitablen Übergang von einer Beschäftigung arbeitsvertraglich gebundener Arbeitnehmer_innen hin zu einer stärker marktmäßigen Arbeitskräftepolitik, in dem sie temporär Arbeitskräfte aus den mittel- und osteuropäischen Ländern einsetzen. Vor allem in der Metall- und Elektroindustrie führte die Änderung der rechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen zur verstärkten Deregulierung und zunehmenden Unsicherheit der Beschäftigungsverhältnisse (Lippert 2006).

Trotz der Zunahme des Outsourcings durch Werkverträge in den aufgeführten Branchen, konzentrierten sich Lohndumping-Strategien seit Einführung der Hartz-Gesetze maßgeblich auf die Leiharbeit. Erst in jüngerer Vergangenheit wurde der Boom der Leiharbeit gebremst und Werkverträge nehmen branchenübergreifend ihren Platz ein. Dies hat mehrere Gründe. Vor allem die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 2010, das die CGZP als nicht tariffähig erachtet und damit alle seit 2003 mit ihr geschlossenen Tarifverträge als ungültig erklärt, spielt eine wichtige Rolle und hat entscheidenden Einfluss auf den Einsatz von Leiharbeit (NJW Spezial 2011): Denn rückwirkend können nun von Leiharbeitnehmerseite ein equal-treatment verlangt und equal-pay Löhne eingefordert werden (Däubler 2011).

Daneben ist ein weiterer Grund für das Abrücken von Leiharbeit und die Zunahme von Werkverträgen das zunehmende Aufkommen öffentlicher und medialer Kritik an schlechten Arbeitsbedingungen der Leiharbeiter_innen und niedrigen Löhnen, wie der Imageverlust der Firma Schlecker zeigt. Die Schlecker-Strategie der Kündigung von Angestellten und sofortiger Wiederbeschäftigung als Leiharbeiter_innen führte nicht nur zu öffentlicher Missgunst, sondern auch zur sogenannten „Schleckerklausel“ im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz seit 29.4.2011, wonach bei Wiederbeschäftigung unter Leiharbeitsbedingungen der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt und innerhalb der ersten sechs Monate eine Abweichung vom Tarifvertrag unzulässig ist (Nielebock 2011, S.11).

Zeitlich entsprechen diese Ereignisse dem verstärkten Aufkommen von Werkverträgen im Jahre 2011 und der Stagnation der Leiharbeiterzahlen von unter einer Million (Krellmann 2011). Die Arbeitgeber reagieren

¹ Zur historisch – rechtlichen Entwicklung und quantitativem Ausmaß von Leiharbeit siehe Manske/ Wenz 2011, Bundesagentur für Arbeit 2012.

² Für einen Überblick zu Einsatz von Leiharbeit und Konsequenzen für Belegschaften und Betriebe siehe: Vogel 2004, Ulber 2007, Dörre et al. 2009.

auf den zunehmend risikobelasteten Leiharbeitseinsatz und suchen nach neuen Gestaltungsoptionen profitorientierter Arbeitskraftpolitik, nachdem das „Schlupfloch“ der Leiharbeit immer kleiner wird.

2.2. Werkverträge als Form atypischer Beschäftigung

Die Zahl der Erwerbstätigen ist in Deutschland seit 2006 jährlich gestiegen, 2011 hat sie erstmals die Marke von 41 Millionen überschritten. Ein differenzierter Blick auf den Arbeitsmarkt zeigt aber, dass die Zunahme an Beschäftigung nur über einen strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes möglich werden konnte: atypische Beschäftigungsverhältnisse³ sind seit der Wiedervereinigung um mehr als 3,5 Millionen angestiegen, gleichzeitig ist die Zahl der in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigten Erwerbstätigen um fast 3,8 Millionen gesunken. (Statistisches Bundesamt 2012). Mittlerweile arbeiten 36 % aller Beschäftigten in atypischen Verhältnissen (Keller/ Seifert 2011). Die Zunahme atypischer Beschäftigung ist dabei hauptsächlich auf die Zunahme von Zeitarbeitsverhältnissen zurückzuführen, die zu 57% den Anstieg atypischer und unsicherer Beschäftigungsverhältnisse in den Jahren 2009 zu 2010 ausmachten (Statistisches Bundesamt 2011). Das gesamtgesellschaftliche Arrangement des Normalarbeitsverhältnisses und damit die damit verbundene Integration in die Systeme sozialer Sicherung befinden sich somit in einem fortschreitenden Erosionsprozess. (Mayer- Ahuja 2003). Gesellschaftlichen Gehalt in Hinsicht auf die Entwicklung prekärer Lebens- und Armutslagen erhält dieser Prozess dadurch, dass sich der Niedriglohnsektor in den vergangenen Jahren stetig ausgeweitet hat: mittlerweile arbeiten knapp 21% der abhängig Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnbereich unter 9 Euro pro Stunde (Bispinck 2010). Auf das Verleihgewerbe übertragen zeigt sich, dass vor allem Leiharbeit und Werkverträge schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsverhältnisse sind und sich in erhöhtem Ausmaß im Niedriglohnsektor wiederfinden. Zu den niedrigen Stundenlöhnen kommen vor allem bei Werkverträgen noch schlechte Arbeitszeitregelungen, niedrige Entlohnung bei Nichteinsatzzeiten und Nichtzahlung von Überstundenzuschlägen hinzu, die das Arbeitsverhältnis im Vergleich zu anderen atypischen Beschäftigungsformen besonders prekär erscheinen lassen. Geht man von den Zahlen für Leiharbeiter_innen aus, wonach das mittlere Bruttomonatsentgelt bei 1456 Euro im Westen und 1224 Euro im Osten liegt und im Osten 21% der Leiharbeiter_innen weniger als 1000 Euro brutto pro Monat verdienen, so dass mittlerweile mehr als jeder/e achte Leiharbeiter_in staatliche Hilfe zur Existenzsicherung in Anspruch nehmen muss, zeigt sich das hohe prekäre Potenzial von Arbeit auf Werkvertragsbasis, deren Entgelt in den meisten Fällen noch unterhalb der Leiharbeitslöhne liegt und mit noch weniger Absicherung verbunden ist. (DGB 2011). In dieser Hinsicht kann Arbeit auf Werkvertragsbasis als die Form atypischer Beschäftigung angesehen werden, die mit dem höchsten Risiko des Abrutschens in prekäre Lebenslagen verbunden ist.

2.3. „Vorteile“ von Werkverträgen gegenüber Leiharbeit aus Sicht der Arbeitgeber

Mit Zunahme der unter Kapitel 2.1 aufgezählten Nachteile des Einsatzes von Leiharbeit rückt für Arbeitgeber die Suche nach neuen (alten) Beschäftigungsformen in den Fokus und es scheint, als hätten sie mit dem Einsatz von Werkverträgen ein lohnendes Pendant zur Leiharbeit gefunden. Gegenüber der Leiharbeit haben Werkverträge noch auf mehreren Ebenen „Vorteile“, die ihren Einsatz im Sinne einer „*strategischen Nutzung*“ (Holst 2011) sinnvoll erscheinen lassen:

Werkverträgen haftet noch kein negatives Bild in der Öffentlichkeit an und es fehlt ein breites Wissen über die Formen des Einsatzes in der Gesellschaft, somit droht kein Imageverlust für die Werkverträge einsetzenden Unternehmen.

Ein weiterer gewaltiger Vorteil gegenüber der Leiharbeit ist das Fehlen eines Mindestlohns. Es bedarf nicht einmal (Pseudo-)Tarifverträge (wie bei Leiharbeit mit der CGZP), um vom Grundsatz der gleichen Entlohnung abweichen zu können. Der Mindestlohn für Zeitarbeit - auf Leiharbeitsbasis: 6,89 Euro im Osten

³ Zu atypischer Beschäftigung zählen Teilzeitbeschäftigungen von weniger als 20 Wochenstunden, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Mini- und Midi- Jobs, Leiharbeit und auch Werkvertragsarbeit.

und 7,79 Euro im Westen - wird bei Werkvertragsfirmen z.B. unter dem Dachverband *Instore und Logistik Services* (ILS) deutlich unterschritten: nicht selten arbeiten Werkvertrager_innen für Stundenlöhne von 6 Euro (Ost) bzw. 6,50 Euro (West) (Bognanni 2011). Neben den Lohnkosten kann an Entlassungskosten, Versicherungskosten sowie an Such- und Qualifizierungskosten gespart werden, was die Flexibilität erhöht. Somit können typische Arbeitgeberpflichten bei Werkvertrageinsatz vermieden und das unternehmerische Risiko minimiert werden (Witte 2011).

Ein weiterer „Vorteil“ ist, dass die Mitbestimmung von Betriebsräten und gewerkschaftlicher Seite stark eingegrenzt ist. Auch wenn Werkvertragsarbeitnehmer_innen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen unterliegen, arbeiten sie oft für Betriebe ohne Betriebsrat und Tarifbindung, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie Equal-Pay-Prinzipien greifen in solchen Fällen nicht (Däubler 2011). Den Werkvertragsarbeitnehmer_innen fehlt die Möglichkeit, den Betriebsrat im Entleihbetrieb in Anspruch zu nehmen oder zu wählen. Dieser wird nicht darüber informiert, wie viele Arbeitskräfte von Fremdfirmen genau im Betrieb angestellt sind und muss diesbezüglich nicht um Erlaubnis gefragt werden, da Werkvertrageinsätze als Arbeitspakete, ergo Sachmittelkosten, eingekauft werden (Böhm 2011). Mitbestimmung und gewerkschaftliche Einflussnahme werden dadurch erheblich eingeschränkt und geschwächt.⁴

2.4. Erscheinungsformen von Werkverträgen, Unterschiede zur Leiharbeit

Werkverträge werden auf unterschiedliche Art und Weise und in unterschiedlichen Formen eingesetzt, vor allem drei Formen sind dabei zu differenzieren, die jeweils auf verschiedene rechtliche Sachlagen und Inhalte verweisen:

1. der sogenannte Scheinwerkvertrag zur Umgehung von Leiharbeit
2. Echte Werkverträge durch Outsourcing
3. Werkverträge des Alltags

Zu 1.: Scheinwerkverträge

Schwierigkeiten bereitet die genaue Unterscheidung von Leiharbeit und Werkvertrag und somit die Identifikation von Scheinwerkverträgen. Diese beginnt mit vertraglicher Seite und wird im Folgenden umrissen:

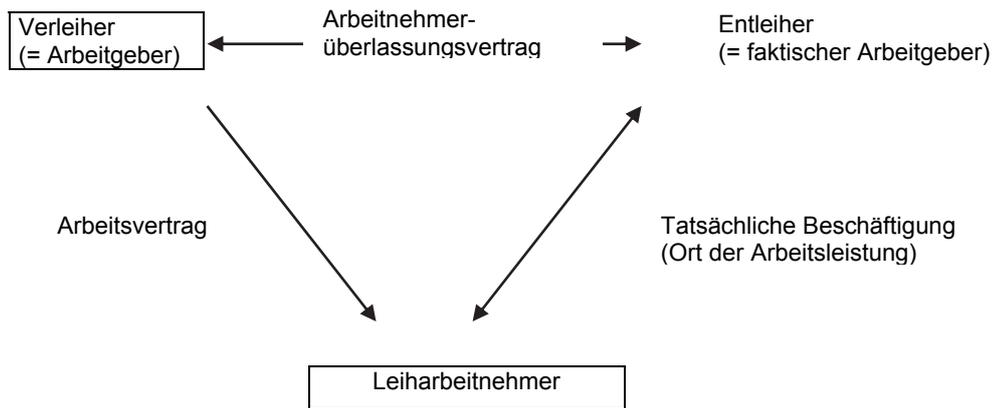
Schließt ein Arbeitgeber (Entleiher) mit einer Verleihfirma einen *Arbeitsvertrag* ab und stellt dem Arbeitgeber Leiharbeiter_innen zur Verfügung, gilt das *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*. Arbeitnehmerüberlassung wird hierbei definiert als

„(...) *Leiharbeit*, also die Tätigkeit eines Arbeitnehmers im Betrieb und auf Weisung eines Dritten. Bei der *Leiharbeit* stellt der Verleiher lediglich die Dienste des Arbeitnehmers zur Verfügung. Der Einsatz des Arbeitnehmers wird aber ausschließlich vom Entleiher organisiert. Dieser trägt auch das alleinige Risiko des Erfolgs der Tätigkeit des Arbeitnehmers.“ (Möller 2011, S.1)

Die Leiharbeiter_innen werden dem Entleiher zur Verfügung gestellt und sind somit unselbstständig. Dies bedeutet, dass der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer *Weisungsbefugnis* hinsichtlich Art, Ort und Zeit der ausführenden Arbeit hat und der/ die Leiharbeiter_in in den Betrieb des Entleihers eingegliedert wird (siehe Abbildung 1).

⁴ Für einen umfassenden Überblick über Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte und rechtliche Optionen siehe: IG METALL 2011 (b), Reinhardt 2009, Stang 2011.

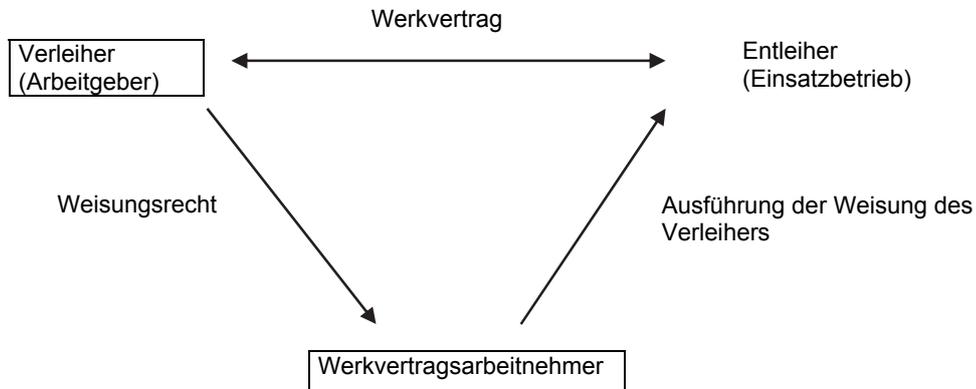
Abbildung 1: Arbeitnehmerüberlassung



Quelle: Eigene Erstellung, nach (IG Metall 2011 (b), S. 9)

Bei einem Werkvertrag hingegen hat der Entleiher gegenüber dem Werkvertragsarbeitnehmer *keine Weisungsbefugnis* und es gilt keine Arbeitnehmerüberlassung. Der/ die Werkvertragsarbeitnehmer_in arbeitet selbstständig unter Anweisung der Fremdfirma und schuldet dem Entleiher die *Erbringung eines Erfolges*, wie er zwischen Fremdfirma und Entleiher vertraglich festgelegt wurde. Der Entleiher darf den Werkvertragsarbeitnehmer nicht wie einen eigenen Mitarbeiter einsetzen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 1: Weisungsrecht bei Werkvertrag



Quelle: Eigene Erstellung

Illegale Arbeitnehmerüberlassung im Sinne eines Scheinwerkvertrages liegt dann vor, wenn der Entleiher den/ die Werkvertragsarbeitnehmer_in wie eine/n eigene/n Arbeitnehmer_in behandelt: Wenn der/die Werkvertragsarbeitnehmer_in die gleiche Arbeit ausführt wie die Stammelegschaft und Leiharbeiter_innen, am gleichen Ort arbeitet, die gleichen Werkzeuge benutzt etc. aber weniger Lohn bekommt und dem Entleiher die Gewährleistung für die mangelfreie Ausführung seines Werkes schuldet (Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht 2009). Diese Form der Scheinwerkverträge wird eingesetzt, um die mittlerweile festgelegten Mindestlöhne für Leiharbeit zu umgehen, wie z.B. das aktuelle Beispiel der Einzelhandelsketten Kaufland und Netto verdeutlicht (Handelsblatt 2012).

Da dem fertigen Produkt nicht angesehen werden kann, ob es mit Hilfe von Leiharbeiter_innen oder durch Werkvertragsarbeitnehmer_innen einer Fremdfirma hergestellt wurde, lässt sich die Abgrenzung nicht vom materiellen Ergebnis her bestimmen. Zur genauen Feststellung, ob Scheinwerkverträge vorliegen, ist eine

Gesamtbetrachtung nötig, wobei nicht entscheidend ist, was im Vertrag steht, sondern wie die tatsächliche Durchführung verläuft. Kriterien der Differenzierung können sein (siehe Tabelle 1):

Tabelle 1: Kriterien zur Unterscheidung von Leiharbeit und Werkverträgen

Leiharbeit	Werkvertrag
- unselbstständig (fremdbestimmt)	- selbstständig (eigenverantwortlich)
- Arbeitszeit wird von Entleiher bestimmt (abhängig von Betriebsablauf des Entleihers)	- entscheidet selber wo, wann und wie er arbeitet
- Arbeit zusammen mit Arbeitnehmer_innen des Entleihers	- getrennte Arbeitsabläufe
- Arbeit in den Räumen des Entleihers	- Arbeit in eigenen Räumen/ Arealen
- Pflicht zur Ablieferung der hergestellten Ware	- entscheidet selber, welche Ware er abgeliefert
- Kontrolle der Arbeit durch Entleiher	- Arbeit wird nicht kontrolliert, nur Arbeitsergebnis
- Persönliche Leistungserbringung	- Tätigkeit für mehrere Auftraggeber

Quelle: Eigene Erstellung nach (BZO Seminar 2/07)

Anhand der Gesamtbetrachtung dieser Kriterien muss von illegaler Leiharbeit/ Scheinwerkverträgen gesprochen werden, wenn:

- a) kein konkret bestimmtes Ergebnis/ Werk vereinbart wurde
- b) die Abrechnung nach Zeiteinheiten erfolgt und nicht ergebnisbezogen ist
- c) keine eigenverantwortliche Organisation des Werkvertragsarbeitnehmers besteht
- d) ein Weisungsrecht des Entleihers gegenüber den im Betrieb tätigen Beschäftigten der Fremdfirma besteht und eine Eingliederung dieser Beschäftigten in die Arbeitsabläufe des Entleihbetriebes erfolgt
- e) die Fremdfirma nicht das unternehmerische Risiko trägt und insbesondere nicht für Mängel am bestellten Werk haften muss
- f) die Beschäftigten die gleiche Tätigkeit wie die Beschäftigten des Entleihers verrichten

(Deutscher Bundestag 2011(a), S.2)

Wie der Einsatz von Scheinwerkverträgen in der Grauzone der betrieblichen Realität abläuft, wird an späterer Stelle in Kapitel 4 und 5 genauer expliziert.

Zu 2.: Outsourcing – echte Werkverträge⁵

Im Gegensatz zu Scheinwerkverträgen liegt bei echten Werkverträgen im Sinne des Outsourcings keine Umgehung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vor, dennoch hat die Strategie des Outsourcings unerwünschte beschäftigungs- und gesellschaftspolitische Folgen. Angefangen mit der schon beschriebenen Auslagerung von Reinigungs-, Sicherheits- und Kantinenbetrieben an Fremdfirmen, greifen Unternehmen nun in immer größerem Stil auf externe „Industrial Services“ zurück. Auch in Kernbereichen und z.B. im Engineering nimmt die Vergabe auf Werkvertragsbasis stetig zu. Bei guter Rechtsberatung finden Unternehmen sehr oft Möglichkeiten, Arbeiten extern und billiger zu vergeben. Gegenüber Scheinwerkverträgen wird in diesem Falle genau darauf geachtet, dass Fremdfirmen in eigenen Werkstätten auf dem Betriebsgelände in Eigenregie arbeiten oder die Aufträge arbeitsteilig von industrienahen Dienstleistungsunternehmen ausgeführt werden. Die Firma WISAG Produktionsservice lässt auf diese Weise Arbeiten zu Niedriglöhnen für Porsche in Leipzig ausführen und BMW vergibt zum selben Zweck Aufträge an Rudolph Automotive Logistik (Roggenkamp 2011, Erb 2012).⁶

⁵ Zur genauen rechtlichen Lage und Behandlung siehe: Däubler 2011, S. 11 ff..

⁶ Bei den Löhnen zeigen sich gravierende Unterschiede. Verdient ein BMW – Mitarbeiter im Durchschnitt 2600 Euro Brutto plus Sonderzahlungen, sind es bei extern Beschäftigten rund 900 Euro weniger (Dunte 2011).

Fremdfirmen nehmen dabei die Position eines selbstständigen Subunternehmers ein, der aber die werkvertraglich festgelegten Erfolge/ Arbeitsschritte nicht selbst ausführt, sondern durch seine Arbeitnehmer_innen ausführen lässt, die bei ihm unter Vertrag stehen.

Auch im Einzelhandel werden einfache Arbeiten verstärkt ausgelagert und von Subunternehmen auf Werkvertragsbasis ausgeführt. Konzerne wie Real, Rossmann oder Rewe beauftragen Fremdfirmen wie Teamwork oder ILS, die oftmals außerhalb der Öffnungszeiten ohne Nachtzuschlag und zum Billiglohn die Regale einräumen. Bezahlt wird per Werkvertrag für eine bestimmte Anzahl eingeräumter Paletten.⁷

Durch das Inkrafttreten des neuen EU-Entsendegesetzes im Mai 2011, wonach Arbeitnehmer aus der EU, die nur temporär in Deutschland eingesetzt werden, unter das Arbeitsrecht ihres Herkunftslandes fallen, gewinnt das Einsetzen von Werkverträgen zudem eine europäische Dimension. Als Beispiel kann hierfür die Strategie des Möbelkonzerns IKEA gelten, die Regale in ihrem Europalager tagsüber von Betriebsangestellten, nachts von litauischen Arbeitskräften einräumen lassen. Da diese über eine Werkvertragsfirma in Litauen angestellt wurden, konnte ein Stundenlohn von umgerechnet 6,50 Euro bezahlt und auf Nachtzuschläge verzichtet werden (Völpel 2011).

Wie bei Scheinwerkverträgen werden auch beim klassischen Outsourcing bzw. der Fremdvergabe per Werkvertrag bestehende Tarifverträge unterlaufen und ausgehöhlt und Betriebsräte und Belegschaften in ihrer Verhandlungsposition geschwächt. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Strategie weiter fortsetzt und in immer mehr Bereiche der Produktion und Wertschöpfung eindringt (Deutscher Bundestag 2011 (c)).

Zu 3.: Werkverträge des Alltags

Werkverträge des Alltags wie z.B. das Rufen eines Handwerkers oder die Dienstleistung eines Zahnarztes spielen im Zusammenhang dieser Studie keine Rolle, da in den seltensten Fällen von Outsourcing ausgegangen werden kann. Die Formen 1. und 2. verweisen aber auf Strategien des Lohndumpings und bedürfen einer genaueren Betrachtung.

3. AUSMASS UND EINSATZ VON WERKVERTRÄGEN

3.1. Betriebliche Datenlage

Bisher gibt es kaum Daten zu Werkverträgen, dies ist auf folgende Gründe zurückzuführen:

- Der Einsatz von Outsourcing und Werkverträgen bis hinein in die Kernbereiche und immer weitere Produktionssphären des Unternehmens ist eine neue Strategie, die erst seit der Regulierung von Leiharbeit als Alternative genutzt wird. Dies erklärt die geringe Beachtung von Werkverträgen zu Zeiten des Leiharbeitbooms bis in das Jahr 2010/2011.
- Arbeitnehmer_innen auf Werkvertragsbasis fallen in größeren Unternehmen im Arbeitsprozess nicht sofort auf, vor allem nicht, wenn sie die gleiche Arbeit verrichten wie Leiharbeiter_innen und die Stammebelegschaft und nicht durch eigene Werkhallen, Materialien und Kleidung vom Rest der Produktion getrennt sind.
- Unter Betriebsräten herrscht ein Informationsdefizit über die Zusammensetzung der Belegschaft in den Betrieben. Da Werkverträge als Arbeitspakete über Sachkosten ausgelagert werden, besteht in vielen Betrieben in zweierlei Hinsicht Gefahr: Zum einen die Gefahr der Unklarheit über die genaue Anzahl der von den Fremdfirmen gesendeten Arbeitskräfte, zum anderen, weil Informationen über Fremdvergaben bewusst den Betriebsräten vorenthalten werden.
- Nicht in jeder Branche bietet sich der Einsatz von Werkverträgen an und wird dadurch

⁷ Das Beispiel Einzelhandel zeigt, wie über Werkverträge eine neue Form von Ausbeutungsverhältnissen generiert wird. Bei Personaldienstleistern wie z.B. „headway logistic“ konnten große Firmen des Lebensmittelhandels Arbeitskräfte zu Monatslöhnen unter 900 Euro ankaufen (Report Mainz 2010).

nicht als ein flächendeckendes Phänomen wahrgenommen. Dies ist auch Ursache für die bisher geringe mediale, gewerkschaftliche und politische Auseinandersetzung mit dem Thema.

Dennoch lassen sich neben den schon angesprochen Zahlen der IG Metall- Betriebsräteumfragen - wonach immerhin ein Drittel der Befragten auf den Einsatz von Werkverträgen in ihren Betrieben verweist – und den medial am weitesten verbreiteten Zahlen aus der Einzelhandels-Branche weitere Zahlen aufarbeiten, die auf eine stete Zunahme von Werkverträgen schließen lassen. Diese Vermutung stützen auch die im Rahmen dieser Studie befragten Betriebsräte.

3.2. Beispiele und Zahlen aus verschiedenen Branchen

In der Stahlindustrie liegen Einsatzquoten von Werkverträgen aktuell bei durchschnittlich 8 Prozent, in einzelnen Fällen jedoch bei bis zu 34 Prozent (Aydemir 2011). Anhand eines Beispiels aus der Stahlindustrie kann die Strategie verdeutlicht werden, Arbeitsabläufe als Auftrag an externe Dienstleister oder zu diesem Zweck gegründete Tochterfirmen als Materialeinkauf weiterzugeben, um Kosten zu sparen. Was dies für Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und finanzielle Einbußen für die Beschäftigten zur Folge hat, ist offensichtlich (siehe Tabelle 2):

Tabelle 2: Dienstleister und Tochterfirmen in der Stahlindustrie

Arbeitsbedingungen	Bisherige Situation des Dienstleisters	Die neue Tochterfirma des Dienstleisters
Tarif	Haustarifvertrag	Kein Tarifvertrag
Lohn	9,67/ 9,59 Euro	8,87 Euro
Urlaub	30 Tage	27 Tage
Schichtzuschläge	10 %	Keine
Weihnachtsgeld	100 %	Kein Weihnachtsgeld
Urlaubsgeld	450 Euro	Kein Urlaubsgeld
Arbeitszeit	173 Stunden	183 Stunden
Pausen	bezahlt	unbezahlt

Eigene Erstellung, Quelle: (Aydemir 2011)

Die Arbeitnehmer_innen in diesem Beispiel führen zwar die gleiche Arbeit im gleichen Werk aus, erhalten u.a. aber deutlich weniger Geld, Urlaubstage und keine Sonderzahlungen. Schon 2008 konnte in einer Betriebsratsbefragung von Stahlunternehmen eine durchschnittliche Werkvertragsarbeiter_innenquote von über 5 Prozent ermittelt werden (Bonnes/ Nienhüser 2008), die sich weiter gesteigert hat. Auch der Verbreitungsgrad in der Brauereibranche von 63 Prozent in den befragten Unternehmen zeigt eine klare Richtung (BZO 2008).⁸

Im Bau – und Reinigungsgewerbe nehmen Werkverträge ebenfalls zu. Über Outsourcing an Subunternehmen, die in vielen Fällen wiederum an Subunternehmen auslagern, ist es leicht, erkämpfte Mindestlohnregelungen zu umgehen und Lohnnebenkosten auf Fremdfirmen und Arbeitnehmer_innen zu übertragen (Giese 2011, S.23). Laut Aussagen des IG Bau- Bundesvorstands werden vor allem im Baubereich neben den klassischen Aufträgen wie dem Verlegen der Elektrik in einem Haus, immer mehr Teile der eigentlichen Bautätigkeiten aufgesplittet und extern ausgeführt, was zur Folge hat, dass zwei Drittel aller Bauarbeiter nicht den Lohn bekommen, der ihnen zusteht (Wallrodt 2011).

Werden die Zulieferbetriebe und industriellen Dienstleistungen auf Werkvertragsbasis, die z.B. im BMW-Werk Leipzig mittlerweile die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, in die Betrachtung miteinbezogen, wird deutlich, wie sich das Zweiklassenverhältnis von Stammebelegschaften und Leiharbeiter_innen durch Werkvertragsnehmer_innen zu einem Drei-Klassensystem in den Betrieben auswächst: Durch Beschäftigte,

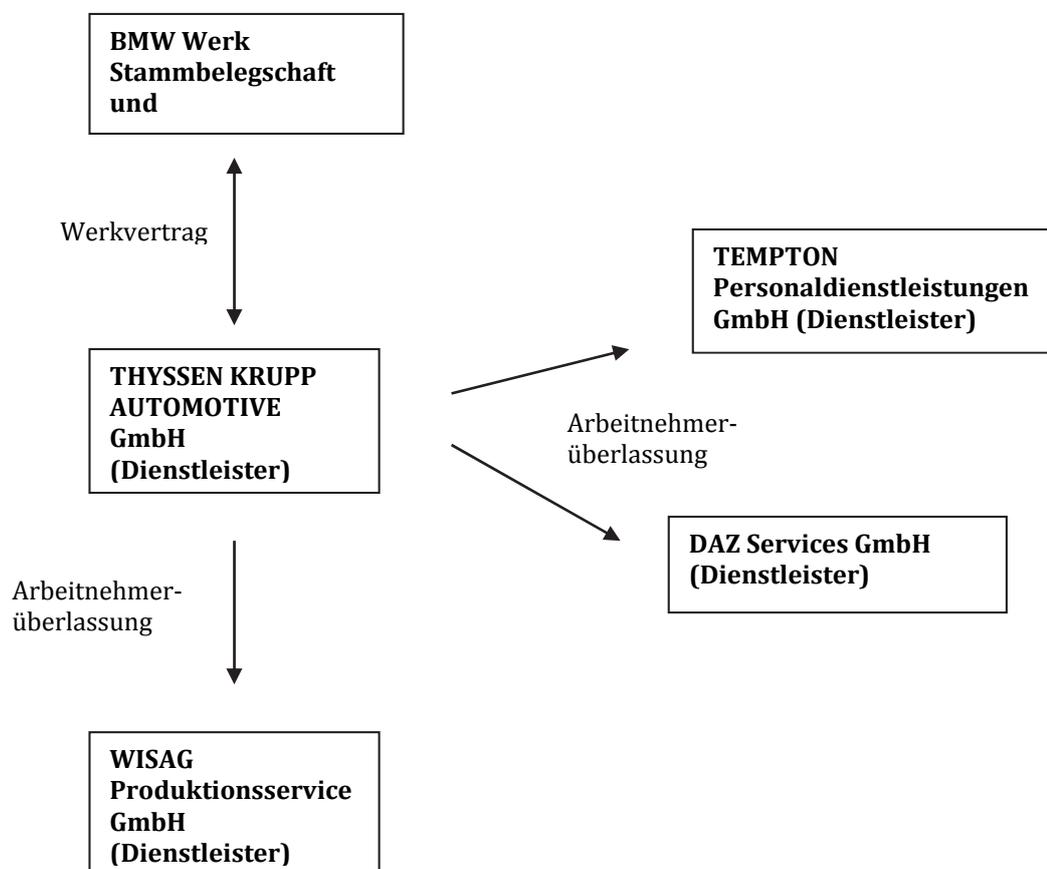
⁸ Ähnliches gilt auch für andere Bereiche der Lebensmittelbranche. So stieg die Verbreitung von Werkverträgen in befragten Molkereistandorten von 55 Prozent im Jahre 2008 auf 77 Prozent im Jahre 2009 (BZO 2009).

die zwar die gleiche Arbeit verrichten, aber weniger Lohn bekommen, denen kein Anspruch auf Zusatzleistungen und weniger Urlaub zugestanden wird und deren Beschäftigungsverhältnis hochgradig unsicher ist (Erb 2012, S.19).

Am Beispiel eines Zuliefererbetriebes der Automobilindustrie in Leipzig zeigen sich das Ausmaß und die besondere Systematik der Fremdvergabe zum Zwecke der Kostenersparnis und der Weitergabe des betrieblichen und unternehmerischen Risikos (siehe Abbildung 3):

Ein großer Automobilhersteller vergibt an einen industriellen Dienstleister/ Zulieferbetrieb einen Werkvertrag über bestimmte Fertigungsschritte. Der Dienstleister wiederum stellt per Arbeitnehmerüberlassung von einer Leiharbeitsfirma Arbeitnehmer_innen an, die die Arbeitsschritte ausführen.

Abbildung 3: Industrielle Dienstleistungen in der Automobilindustrie



Quelle: Eigene Erstellung

Diese besondere Systematik beschreibt ein Betriebsrat des Dienstleisters folgendermaßen, wobei an dieser Stelle den empirischen Darstellungen des nächsten Kapitels vorgegriffen wird. :

„Thyssen Krupp Automotive (TKA) liefert BMW eigentlich bloß die Achse ran und die haben uns als Mittel. Und dann übergibt TKA das fertige Produkt an BMW, über ein Förderband rüber und bei uns wird es eben mit LKW rüber gefahren. Die ganzen Garantieleistungen und Qualitätssicherung etc., das muss alles TKA gewährleisten. Wenn irgendwelche Regressionen sind, tritt BMW in erster Linie an TKA ran, die haben ja unterschrieben.“ (BR 6, Leipzig)

Über die Bedingungen, Abläufe und Funktion des Einsatzes äußert sich sein Kollege daran anschließend:

„BMW, die interessiert das nicht, wie wir da arbeiten. Die sagen: hier TKA, die haben einen Werkvertrag, da drin ist ganz klar geregelt, wie viele Achsen ihr am Tag zu bauen habt, wie ihr das macht, ob ihr das mit 300 Leuten macht oder mit 2 Leuten ist uns vollkommen egal, ihr kriegt einmal die Achse bezahlt. BMW hat den klassischen Elektro-Metall-Tarifvertrag, das ist einer der besten Tarifverträge, die wir in Deutschland haben. Und der wird mit Werkverträgen umgangen. Wir müssen uns um den Sozialplan kümmern und die bleiben flexibel. Also wie gesagt, damals eingeführt, um den Tarifvertrag zu umgehen und um günstiger einkaufen zu können und jetzt eben halt um flexibler am Markt zu bleiben. Wenn BMW pleite geht, dann machen die einen Sozialplan für 30 Mitarbeiter und nicht für insgesamt 600 und das macht sich dann doch schon mal im Geldbeutel bemerkbar.“ (BR 7, Leipzig).

Neben den Lohnkosten verweist diese Beschreibung der Systematik auf das bewusste Externalisieren von Risikokosten. Werkverträge entheben die Auftragsunternehmen ihrer sozialplanerischen Pflicht, diese muss von den Dienstleistern übernommen werden oder wird wiederum weiter externalisiert.

4. EINSCHÄTZUNGEN DER BETRIEBSRÄTE, SITUATION IN BETRIEBEN

4.1. Ausmaße des Einsatzes von Werkverträgen und Lohnunterschiede

Insgesamt wurden zehn Interviews mit Betriebsräten von Unternehmen aus verschiedenen Branchen geführt. Ziel der Interviews und explorativen Vorgehensweise war es, konkrete Vorstellungen, Ideen und Einschätzungen von Experten_innen zu erfassen. Aus diesem Grunde erfolgte das Interview leitfadengestützt mit bewusst offen formulierten Fragen, um das narrative Potential der Interviewpartner_innen optimal nutzen zu können. Der Leitfaden diente bei den Befragungen als „roter Faden“ zur thematischen Strukturierung für die Konzeption und Durchführung der Interviews. Die Befragungen fanden im Zeitraum von Dezember 2011 bis Januar 2012 statt, wurden auf Tonband aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Inhaltlich wurden die Aussagen der Befragten in Kategorien eingeordnet und auf Gemeinsamkeiten/Unterschiede hin analysiert.⁹ Der Schwerpunkt lag bei Unternehmen der Automobilindustrie in verschiedenen Regionen, da sie deutschlandweit eine der größten Industriebranchen im verarbeitenden Gewerbe mit einer großen Anzahl an Beschäftigten ist. Um Charakteristika des Werkvertrag – Phänomens zu explizieren schien es sinnvoll, darauf aufbauend Interviews mit Betriebsräten einiger Zulieferbetriebe zu führen, da diese direkt mit dem Werkvertrags- Einsatz umgehen müssen. Darüber hinaus wurden Betriebsräte aus der Stahlindustrie und dem Flugzeugbau angesprochen, hierbei wurden bewusst Vertreter_innen der Produktion, als auch des Engineering- Bereichs befragt. Eine Vertreterin der Chemieindustrie vervollständigt das Bild.¹⁰

Nach Analyse der ausgewerteten Interviews konnten folgende branchenübergreifende Gemeinsamkeiten identifiziert werden: in den Aussagen über die Ausmaße in den eigenen Betrieben, den Einschätzungen über die Funktion des Werkvertrags – Einsatzes sowie in den Prognosen über die nahe betriebliche Zukunft deutliche branchenübergreifende Gemeinsamkeiten.

⁹ Die Kategorisierung findet sich im Anhang dieser Studie.

¹⁰ Aufgrund des engen Zeitrahmens und des explorativen Rahmens der Studie musste eine Branchenauswahl getroffen werden, im Bewusstsein, dass längst nicht alle Branchen hinreichend abgedeckt sind. Anbieten würde sich aufbauend auf die Ergebnisse dieser Studie eine Befragung mit Betriebsräten der Dienstleistungsbranche z.B. des Einzelhandels und des Reinigungsgewerbes, um Gemeinsamkeiten und Spezifika der verschiedenen Branchen mit ihren jeweils eigenen Arbeitsbedingungen und gewerkschaftlichen Organisationsformen zu ermitteln. Vor allem für den weiter wachsenden tertiären Sektor/ den Bereich der Dienstleistungen wäre eine eigene Studie sinnvoll. Dementsprechend kann diese Studie nicht repräsentativ für die Gesamtwirtschaft gesehen werden, da in dem hier vorgenommenen ersten Blick nur die Industrie betrachtet wurde, die rund ein Drittel der Erwerbstätigen abdeckt.

4.1.1. Ausmaß in den Betrieben aus Sicht der Betriebsräte

Alle Befragten, in deren Betrieben Werkverträge eingesetzt werden, schätzen das Ausmaß in ihren Betrieben als hoch und weiter steigend ein. Dabei rangieren die Aussagen von ungenauen Angaben bis hin zu Aussagen, die auf eine extrem hohe Quote von Werkverträgen schließen lassen:

„Wir haben hier am Standort 14.000 Mitarbeiter, wovon 2000- 2500 Leiharbeiter sind. Wir waren mal 5000. Da wurden viele fest eingestellt. Aber wie viele Werkverträge wir haben, das kann man gar nicht sagen weil a) wir als Betriebsrat nicht darüber informiert werden, dann interessiert es das Unternehmen auch gar nicht, wie viele Mitarbeiter jetzt an ihrem Work-Package arbeiten. Die sagen, das ist Leistung, die hast du zu erbringen. Und alles drum herum interessiert uns nicht. Aber was dahinter noch alles steht, ist einfach nicht in Zahlen zu fassen, aber es ist viel.“ (BR 2, Hamburg)

Hier zeigt sich eine Unsicherheit, die auf Informationsdefiziten gründet. Ein Kollege aus der Produktion äußert sich über das Ausmaß der Werkvertragsarbeit im gleichen Betrieb genauer, auch wenn er keine konkreten Zahlen nennen kann:

„Es gibt ja unterschiedliche Arten von Werkverträgen. Direkt am Standort, wo Leute von Fremdfirmen bei uns mitarbeiten und es gibt das Outsourcing, was komplett woanders hingegeben wird. Ist ja auch eine Fremdvergabe. Das Ausmaß würde ich mittlerweile schon auf ein Drittel schätzen. Hoch ist die Fremdvergabe auf jeden Fall. Und sie sind dabei, immer mehr outzusourcen.“ (BR1, Hamburg)

Für die Automobilbranche gibt es genauere Einschätzungen. So kann für das Werk eines großen Automobilherstellers in Leipzig von einer Werkvertragsquote von knapp 50 Prozent aller Beschäftigten ausgegangen werden, wobei bei dieser Einschätzung nur die 2000 Werkvertragsarbeitnehmer_innen berücksichtigt wurden, die direkt auf dem Werksgelände Tätigkeiten verrichten. Bei Miteinrechnung der Industriedienstleister und Zulieferer liegt das Ausmaß noch höher.

Der Betriebsrat eines Stuttgarter Automobilherstellers schätzt das Ausmaß in seinem Betrieb noch größer ein, wobei hier eine genaue Trennung zwischen Leiharbeit und Werkvertrag nicht möglich ist. Dennoch verweist die Einschätzung auf ein Ausmaß, dass die allgemein bekannten Daten weit übertreffen dürfte:

„Wir hatten mal vor 10 Jahren im Werkteil U - und das ist nur ein Ausschnitt der 20.000 Beschäftigten - bei den Durchgängen durch die Pforte/ Drehtore 19.000 Beschäftigte, die zum Unternehmen gehören und noch einmal so viele, die zu Subs, Werkverträgen oder anderen Fremdfirmen gehören. Schon vor 10 Jahren. Also heute schätze ich, ist es noch schlimmer und es heißt auch, dass in dem Werksgelände und dem Werk, da arbeiten alles zusammen 32.000 Beschäftigte, da dürften locker noch mehr als noch einmal 32.000, Tendenz nach oben also 40 -, 50.000 sein, die hier in der Automobilproduktion arbeiten, aber keine Unternehmens- Arbeitsverträge haben.“ (BR 4, Stuttgart).

Einher geht die Abnahme der Stammbesetzung mit einer gleichzeitigen immensen Produktivitätssteigerung, die nun aber vor allem durch kostensparende Fremdvergabe erreicht wird:

„Anfang der 90er Jahre, 92 waren wir ca. 41 .000 Beschäftigte hier in U und haben 540.000 Einheiten gebaut, den Triebstrangmotor, Getriebe/ Achsen und heute haben wir ca. 20.000 plus Beschäftigte und machen fast 1,4 Millionen im Jahr und die sind höherwertig und komplexer. Ein riesiger Produktivitätssprung. Aus der Kurzarbeit in der Krise raus in die Rund-um- die-Uhr-Arbeit. Es gibt fast keine Schicht mehr, wo nicht gearbeitet wird, man hat auch in einigen Bereichen eine sogenannte Wochenend-Schicht eingeführt“ (BR 4, Stuttgart).

Die Automobilbranche boomt und steht einem Zuwachs der Auftragslage gegenüber. Ausgeführt wird diese Mehrarbeit allerdings immer öfter durch Fremdfirmen, unter erschwerten Arbeitsbedingungen und zu Niedriglöhnen.

4.1.2. Löhne und Kosten

Einig sind sich die Betriebsräte auch in ihrer Einschätzung über die Lohnunterschiede zwischen Stammbeschafteten und Werkvertragsarbeitnehmer_innen. Lohnunterschiede von bis zu 50 % sind keine Seltenheit. Hervorzuheben ist hierbei der Umstand, dass die Beschäftigten gleiche Arbeiten verrichten, bei unterschiedlicher Entlohnung. Weiter wird bei mehreren Interviewten bei der Frage nach Löhnen auf die Unternehmensstrategie der Abmeldung von Beschäftigten bei zum Teil direkt folgender oder später erfolgender Wiedereinstellung auf Werkvertragsbasis hingewiesen, was für die Beschäftigten finanzielle Planungsunsicherheiten mit sich bringt. Beispielhaft beschreibt dies eine Betriebsrätin des Engineering – Bereiches:

„Beim Werkvertrag ist es ja meistens so, dass die Firmen, die die Leiharbeiter an uns weitergeben auch die Werkverträge machen. D.h. die Mitarbeiter die bei uns abgemeldet werden, fallen wieder an ihre Firma zurück und erledigen dann da die Tätigkeit für das Gehalt, was sie mit denen vereinbart haben. Ein Ingenieur verdient bei uns ca. 3500 Euro brutto, bei seiner Firma 2800 Euro. Jetzt wird er durch equal pay auf unser Gehalt hochgezogen. Fällt er zurück in die Firma, kriegt er nur noch die 2800. Eigentlich dürften die nie über die Verhältnisse leben, die in ihrem Arbeitsvertrag stehen. Wenn da 2800 steht, muss alles, was mehr kommt, gespart werden. Was aber unsinnig ist, weil wenn jemand 5 Jahre hier ist, dann ist das sein festes Gehalt. Werkvertragler verdienen definitiv weniger, als wenn sie im Unternehmen angestellt wären.“ (BR 2, Hamburg).

In der Produktion werden für den gleichen Betrieb Unterschiede beim Stundenlohn von 9,50 Euro bei Werkverträgen zu 23 Euro für Stammbeschäftigte angegeben.

Die Kostenvorteile sehen alle Interviewten als Hauptfunktion des Werkvertrag-Einsatzes. Tarifverträge werden dabei vor allem über Fremdfirmen mit Haustarifverträgen umgangen:

„Ich kann es am Beispiel der Entgeltsysteme machen. Das Unternehmen unterliegt dem Flächentarifvertrag Metall und Elektro Sachsen und die anderen Firmen, die auf dem Gelände sind, haben mittlerweile Gott sei Dank auch alle Tarifverträge, aber das sind meistens Hausverträge, die deutlich schlechter von der Entlohnung, vom Urlaub, von den Sonderzahlungen sind als das, was im Flächentarifvertrag festgeschrieben ist. Das macht schon insgesamt bei unserem Gelände mit den ganzen Firmen hübsch ein paar Millionen aus, die an Personalkosten gespart werden.“ (BR 3, Leipzig).

In dem befragten Zulieferbetrieb des Automobilunternehmens beträgt der Einstiegslohn dank Tarifvertrag mittlerweile immerhin knapp 10 Euro, andere Zuliefererbetriebe zahlen Löhne von 7,50 Euro bis 8 Euro. Dazu äußert sich ein Betriebsrat folgendermaßen:

„Wir haben mit Löhnen von 6,42 Euro angefangen, wo man so 1050 Brutto hatte, da war man dann froh, dass man im 3 Schicht System so 900 Euro netto mit nach Hause gebracht hat. Damals dachte ich, jetzt fängst du in diesem Unternehmen an, jetzt hast du es geschafft. Dann liest du deinen Arbeitsvertrag, 52 Stunden und mit Zulagen kommst du auf 6,42 Euro. Das war damals, jetzt sind es 9,38 Euro fix und staffelt sich dann nach einem halben Jahr auf 10,01 Euro.“ (BR 9, Leipzig).

Die mediale Kritik an niedrigen Löhnen für Werkverträge wird durch die Einschätzungen der Befragten ausnahmslos bestätigt. Vor allem in der Produktion und Bereichen, die eine niedrige Qualifizierung voraussetzen, werden Werkverträge gezielt eingesetzt, um Tarifverträge zu umgehen.

In diesem Zusammenhang verweist der folgende Kommentar eines Betriebsrates auf den gesellschaftlichen Umstand, dass immer mehr Arbeitnehmer_innen auch auf schlecht bezahlte Erwerbsarbeit angewiesen sind und aufgrund ihrer prekären Lebenslage gezwungen sind, offensichtliche Ausbeutungsverhältnisse und ungesunde Arbeitsbedingungen einzugehen:

„Wir haben die Manteltarifverträge der IG Metall und der Gewerkschaft, die für alle unsere Stammbeschäftigten am Wochenende Spätschicht etc. Schichtzuschläge bezahlen. Und das ist ein interessanter Fakt, da hat sich was um 180 Grad verdreht. Als das in den 50er, 60er, Jahren erkämpft wurde, war das der Schutz vor diesen Arbeitszeiten, deswegen hat man diese Stunden für den Kapitalisten teurer gemacht aus gewerkschaftlicher Sicht. Es gab ja auch ein Nachtarbeitsverbot für Frauen, auch abgeschafft von den vergangenen Regierungen und heutzutage ist es für die Kollegen eine Notwendigkeit,

von diesen Schichtzuschlägen ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Heute ist das ein richtiger Run, das geht soweit, dass ein Konkurrenzkampf entsteht, wer Dauernachtschicht arbeiten darf und wer nicht. Anstatt dass die Menschen vor dieser ungesunden Arbeit geschützt werden. Man macht etwas gegen den eigenen Verstand, gegen das eigene Gefühl, was gesund ist und was nicht, man braucht es aber dringend, um sich und seine Familie finanziell zu entlasten oder sich einen gewissen Lebensstandard erhalten zu können, der ja immer weiter angegriffen wird. Das ist also ein Stück Selbstbetrug und wenn ich morgens um sechs Kollegen sehe, die von der Nachtschicht kommen, dann wirds mir grausig wie bleich die aussehen, weil es einfach objektiv gesehen so ist, dass Nachtarbeit über einen längeren Zeitraum krank macht.“ (BR 5, Stuttgart).

4.2. Funktion des Werkvertrag-Einsatzes aus Sicht der Betriebsräte

Auf die Frage nach der Funktion des Einsatzes von Werkverträgen haben alle Betriebsräte die gleiche Antwort: Flexibilisierung im Sinne von Lohnkosten sparen, Externalisierung des unternehmerischen Risikos und Konkurrenzkampf am Markt.

Der in Kapitel 2 angesprochene Wandel von der Leiharbeit hin zum Werkvertrag als Lohndumping-Instrument wird in den Einschätzungen der Betriebsräte bestätigt. Den Kostenvorteil von Werkverträgen führt ein Betriebsrat in seiner klaren Einschätzung der Umgehung von equal-pay-Grundsätzen folgendermaßen vor Augen:

„Durch Werkverträge weichen auch immer mehr Firmen aus, um von der Leiharbeit wegzugehen, weil die Leiharbeit in vielen Betrieben relativ gleichgestellt ist, was das Entgelt betrifft, bei uns in Leipzig bekommen die Leiharbeiter das gleiche Grundentgelt wie die Stammangestellten. Das ist deutlich höher als das, was die Beschäftigten mit Werkvertrag bekommen. Demzufolge ist die Leiharbeit viel teurer, als wenn die Arbeit per Werkvertrag komplett vom Betrieb weggegeben wird.“ (BR 3, Leipzig).

Das Risiko von Lohnfortzahlungen und sozialplanerischen Garantien kann durch Werkverträge einfach umgangen werden, wie ein Betriebsrat aus Hamburg erklärt:

„Das sind einmal die Kosten und die Risikoverlagerung. Der Flugzeugmarkt ist ja eine Wellenbewegung von Kaufen und Nicht-Kaufen. Wenn der Markt gesättigt ist, haben wir ein paar sparsame Jahre. Umso mehr Mitarbeiter ich dann hab, desto teurer wird das dann in diesen Jahren. Wenn ich auf andere Firmen verlagere, trifft mich das nicht in der vollen Härte, weil die anderen große Teile dieser Risiken übernehmen. Genauso wie Leiharbeit ist auch Fremdvergabe eine Art Flexibilisierungsinstrument.“ (BR 1, Hamburg).

Flexibilisierung qua Werkvertrag, um die Konkurrenzfähigkeit zu erhalten, ist gerade in der Automobilindustrie weit verbreitet. Konkurrenzkampf findet nicht nur zwischen den Unternehmen statt, auch die Zulieferer müssen sich in den Kosten unter- und in der Qualität überbieten im Kampf um Aufträge und lukrative Vergaben. Dazu konstatiert der Betriebsrat eines Zulieferbetriebes folgendes:

„Das geht reinweg um die Flexibilisierung. D.h. die Kunden unter Druck zu setzen bei Ausschreibungen, die einen wirklichen Konkurrenzkampf leben zu lassen, wer es am billigsten mit der höchsten Qualität kann und falls das alles mal krachen geht, brauchen wir Kündigungsrecht und wir fallen nicht in den Sozialplan vom Unternehmen mit rein. Bei uns ist es ja noch einfacher: Thyssen Krupp Automotive hat einen Werkvertrag mit dem Unternehmen und wiederum einen Dienstleistungsvertrag mit uns, d.h. der Sozialplan wird da noch mehr eingeschnitten, weil der Kunde (Thyssen Krupp Automotive) brauch ja nur sagen: "Schmidt, Mayer, Müller, ich will euch morgen nicht sehen, weg! Sie holen sich einfach die billigen Malocher an Bord, wo sie das Risiko auch noch outgesourct haben.“ (BR 10, Leipzig).

Durch das Einführen und Durchsetzen von Haustarifverträgen geraten Gewerkschaften schnell in die Zwickmühle, dass bessere Tarife den Unternehmen eine schlechtere Stellung im Marktgeschehen einbringen. Das Durchsetzen neuer Tarifverträge führt dann unweigerlich zum Rückgang der Auftragslage, wie die Konkurrenzkämpfe der Leipziger Industriedienstleister zeigen. Versuche der Besserstellung der Beschäftigten werden dann teuer mit Verschlechterung der Marktlage bezahlt:

„Man nimmt ja auch die Konkurrenz raus wie hier bei Rudolph Logistics, die hatten den Verdi Tarifvertrag, der war unter aller Sau und Schnellecke haben jetzt einen Top-Haustarifvertrag gemacht, dass man wenigstens nicht die auch untereinander ausspielen kann. Das man sich nur zwischen dem einen teuren und dem anderen teuren entscheiden kann. Für die Leute ändert sich die Farbe der Latzhose, ansonsten aber nichts.

Die Arbeitgeber haben ja mittlerweile schon Interesse, dass die Konkurrenz einen Betriebsrat hat, damit sie nicht billiger sind als man selbst. Das war das Problem mit Schnellecke, die haben von der Belegschaft richtig Druck gemacht, jetzt können sie alle davon leben, und Schnellecke ist jetzt der Ferrari unter den Logistik-Unternehmen, aber jetzt will keiner den Ferrari mieten, weil sie nicht mehr konkurrenzfähig sind.“ (BR 6, Leipzig).

An diesem Beispiel zeigt sich die Marktabhängigkeit und Marktgetriebenheit gerade der Zuliefer- und Industriedienstleister- Unternehmen und der Druck für die Betriebsräte, die Lage der Beschäftigten zu verbessern, ohne die Lage des Unternehmens am Markt zur Disposition zu stellen.

4.3. Folgen für Mitbestimmung und betrieblichen Zusammenhalt

Mitbestimmung im Betrieb wird von den Befragten auf verschiedenen Ebenen behandelt. Alle Betriebsräte beklagen die Beschneidung ihrer Arbeit und Informationsdefizite durch den Arbeitgeber. Dabei divergieren die Einschätzungen von der strikten Negation jeglicher Mitbestimmungsmöglichkeiten bis hin zum Eingestehen der Unwissenheit genauer rechtlicher Sachlagen und daraus resultierenden eingeschränkten Einflussoptionen:

„Wir haben da gar keine Einflussmöglichkeiten, das BVG sagt den Arbeitgebern nicht, sie haben den Betriebsrat zu informieren über Änderungen im Betriebsablauf. Wir haben es hier jetzt hinbekommen, dass wir regelmäßig über die Ausschreibungen informiert werden, wer dann den Betrag bekommt und wir bekommen auch die Verträge zum Lesen. Aber eine Mitbestimmung im klassischen Sinne gibt es da per Gesetz nicht.“ (BR 3, Leipzig).

Auf den innerbetrieblichen Zusammenhalt, wenn es um Informationsweitergabe geht, verweist ein Kollege aus Hamburg:

„Wir kriegen nur das, was uns zusteht und auch das müssen wir kontrollieren. Wir haben Grundsatzabteilungen und Rechtsanwälte, die sich mit allem auskennen und wissen, wie es funktioniert. Aber derjenige, der nachher unten an der Basis arbeitet, der kennt die Gesetze nicht in kleinsten Facetten, der weiß nicht, was die dürfen und was sie nicht dürfen. Und wir können auch nur das kontrollieren von dem wir wissen, dass da was schief läuft. Bei so einem riesigen Laden wie unserem können wir nicht vorhersehen, wo etwas fremdvergeben wird, das sehen wir gar nicht. Immer erst dann, wenn uns die Mitarbeiter informieren. Häufig kommen die Informationen auch wirklich von unten, dass da wieder Leute durch die Hallen laufen und sich irgendwelche Dinge anschauen.“ (BR 1, Hamburg)

Größere Unterschiede gibt es in der Einschätzung der Folgen für die Belegschaften. Angesprochen werden beispielsweise auch an dieser Stelle mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten durch das Fehlen von Betriebsräten in den Verleihfirmen und strikte Trennungen der Zuständigkeiten. Umgangen werden diese Trennungen durch informelle Gespräche mit Werkvertragsarbeitnehmer_innen, *„dann lassen wir den auch nicht im Regen stehen, auch wenn wir es eigentlich nicht dürfen“*, wie es ein Betriebsrat in Hamburg formuliert. (BR 2, Hamburg). Einige Betriebsräte sprechen von Spaltungen und Neid zwischen den Belegschaften, ein Großteil konstatiert aber eine positive Entwicklung der Solidarität, vor allem zwischen Stammbeschafteten und Leiharbeiter_innen:

„Gut, alle sind befristet, aber unter den Kollegen ist eigentlich gar kein Neid da, auch nicht gegen den Fremddienstleister, aber die ganzen Alteingesessenen, die haben einen gewissen Groll, weil die immer schon auf der Schiene hier mitbekommen haben, wie Leute schlecht behandelt und ausgebeutet wurden etc. In der Werkhalle gibt es keine Anfeindungen oder Existenzängste oder dass die Fremddienstleister schlechter behandelt werden. Das versuchen wir aber auch unseren Leuten zu vermitteln, dass das nicht

unsere Feinde sind, es geht um das System insgesamt, das ist der Knackpunkt, wo es falsch läuft und die Leute wollen ja auch bloß ihren Unterhalt verdienen, da hat ja jeder die gleichen Interessen.“ (BR 7, Leipzig).

Die Solidarisierung im Betrieb über Belegschaftsgrenzen hinaus und die Formulierung von gemeinsamen Interessen zur Kritik am System könnte dementsprechend auch Anknüpfungspunkt gewerkschaftlicher und politischer Interventionen sein. Denn auch wenn sich die Arbeitnehmer_innen zusammenschließen wird dies von der Arbeitgeberseite weiterhin nicht gerne gesehen und durch Spaltungsversuche verhindert. Der Einsatz von Werkverträgen wird von Unternehmensseite auch zu diesem Zwecke genutzt, zumindest formuliert es dahingehend ein Stuttgarter Betriebsrat in direkter, aber realistischer Art und Weise:

„Die Unternehmerverbände und Monopolkapitale wollen Werkverträge am liebsten flächendeckend und dann einfach hire and fire. Das Problem für die Unternehmen sind die hoch und gut organisierten Stammebelegschaften. Deswegen ist der Fokus hier im Unternehmen auch, die Stammebelegschaften zu reduzieren, wo es nur geht, mit allen Mitteln. Da gibt es Prämien für die Führungskräfte und Personaler, für jeden wegrationalisierten Stammarbeitsplatz. Damit geht auch die ganze Organisation den Bach runter, das wissen die ganz genau.“ (BR 4, Stuttgart).

4.4. Prognosen der Betriebsräte

In den Einschätzungen über die Zukunft der Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben machen sich alle Betriebsräte keine Illusionen. Weder haben sie Vertrauen in die Unternehmen, dass von Arbeitgeberseite Zugeständnisse gemacht werden, noch gehen sie davon aus, dass die Politik von sich aus auf die Belange der Werkvertragsarbeitnehmer_innen eingehen wird. Auch wird davon ausgegangen, dass der Einsatz von Werkverträgen in naher Zukunft stark ansteigen wird. Optimistische Zukunftsprognosen sucht man in den Einschätzungen vergebens, dafür werden klare pessimistische Töne und Kritik an der momentanen Regierung laut:

„Unser Unternehmen ist bestrebt, noch mehr als Werkvertrag wegzugeben, weil letztendlich das Grundgerüst funktioniert. Die Autos kommen qualitativ hochwertig aus der Fabrik raus, dann versuchen sie einfach, noch mehr Personalkosten zu sparen und das macht man halt, indem man den Auftrag weggibt an andere Firmen mit deutlich schlechteren Tarifbedingungen. Die Zukunft sieht düster aus. Solange sich da in der Politik nichts ändert und im BVG den Betriebsräten mehr Rechte eingeräumt werden, wird sich da gar nix ändern. Da sind die Gewerkschaften lahmgelegt. Was im BVG an Mitbestimmung geregelt ist, müsste geändert werden. Mit einer schwarz- gelben Regierung unmöglich, mit einer rot dominierten Regierung auch schwierig.“ (BR 3, Leipzig).

Mit ähnlichem Blick in die Zukunft äußert sich auch sein Kollege vom Zulieferbetrieb:

„Also bei uns wird sich auf längere Sicht nichts ändern. Die sehen jetzt dass die Flexibilisierung von Jahr zu Jahr etwas mehr Geld kostet, aber die rechnen ja die Sozialpläne vorher auf und gegen, was eigentlich vollkommen idiotisch ist, ich kauf mir ja auch kein Auto und sag dann nee ist mir doch zu teuer, ich muss es ja in 20 Jahren verschrotten. Die rechnen aber halt so und deswegen wird sich auch hier am Standort Leipzig nichts verändern. Außer die Arbeitgeber kriegen so langsam mit, dass sie gegeneinander ausgespielt werden und schlagen sich in Richtung Gewerkschaften und achten eher auf Qualität als auf Dumpingpreise. Und die Kosten gehen immer zu Lasten der Arbeitnehmer. Mit der schwarz- gelben Regierung erleben wir das aber eher nicht. Leiharbeit und Werkverträge hat man nun mal erfunden, das wird man auch nicht mehr verschwinden lassen.“ (BR 10, Leipzig).

Selbstkritisch, aber in seiner Formulierung wohl am realistischsten und über den Betrieb hinausweisend bemerkt es wohl abschließend ein Betriebsrat aus Stuttgart:

„Da wird es jetzt sehr kritisch. Ich denke wir müssen uns klarmachen, dass wir das System an sich in Frage stellen müssen, dass wir über Reformkämpfe nicht weit kommen. Denn wir werden uns mit einer erheblichen Verschlechterung der Lebenslage in Deutschland und anderen Ländern drauf einstellen müssen, da gebe ich einfach mal einen Ausblick in den Mittelmeerraum.“ (BR 4, Stuttgart).

4.5. Besonderheiten in den Einschätzungen der Betriebsräte

Bei der Analyse der Interviews fallen zwei Besonderheiten auf, die an dieser Stelle gesondert dargestellt werden. In diesen Punkten besteht Forschungsbedarf, der über den Umfang dieser Studie hinausweist.

4.5.1. Branchenspezifische Verteilung des Werkvertrag – Einsatzes

Entgegen aller Einschätzungen der sonstigen Betriebsräte scheint die Chemiebranche vom zunehmenden Werkvertrag- Einsatz (noch) nicht betroffen, zumindest deuten die Aussagen der Befragten eindeutig in diese Richtung. Leiharbeit ist weit verbreitet und wird verhandelt, auf Werkverträge wird nicht zurückgegriffen. Als Gründe werden die Größe der Betriebe,starke Betriebsräte, aber auch der schwache Organisationsgrad der Werkvertragsarbeitnehmer_innen genannt:

„Eine Erklärung könnte sein, dass wir hier hauptsächlich mittlere und kleine Betriebe im Bezirk haben. Die arbeiten eher noch nach klassischem Muster. Das sind ja hier Beschäftigte mit bis zu 300 Mitarbeitern, das ist die Masse. Ein weiterer Grund könnte sein, dass wir durchaus starke Betriebsräte haben, die das bisher verhindert haben bzw. die Geschäftsführungen sagen "mit LA, da sind wir übereingekommen, das läuft" und damit können wir auch leben. Hier und da gibt es die bestimmt, nur die finden dann nicht den Weg zu uns beziehungsweise ist es nicht in solchem Umfang ein Problem, dass Betriebsräte irgendwie Klärungsbedarf haben.“ (BR 8, Halle).

Auch der Betriebsrat eines großen Chemiestandortes in der Nähe von Leipzig äußert sich in diesem Sinne und verweist auf bundesweiten Austausch innerhalb der Gewerkschaft für Bergbau, Chemie und Energie, demzufolge auch an anderen Standorten in Deutschland Werkverträge gar nicht oder kaum auftauchen. Die genaue Beantwortung der Frage, warum gerade in dieser Branche Werkverträge nicht eingesetzt werden, bedarf eigener Forschung und Analyse, verweist sie doch auf unterschiedliche und spezifische Herangehensweisen der Branchen und damit verbundenen Umgang mit Lohndumping, Sozialpartnerschaft und verschiedenen Belegschaften.

Doch auch wenn die Betriebe nicht betroffen sind, deckt sich die Einschätzung über Schwierigkeiten der Organisation mit den Einschätzungen der anderen Betriebsräte:

„Wir werden wohl ähnlich wie auch mit den Leiharbeitern umgehen. Es ist einfach ja so, dass es für uns schwierig ist, Leiharbeiter zu organisieren, weil die sich dem Betrieb eben nicht zugehörig fühlen und genau wissen, dass es auch temporär sein kann, bei diesen Werkverträgen wird das noch unvergleichlich schwieriger, die fühlen sich den Gewerkschaften auf jeden Fall noch ferner als die Leiharbeiter und da haben wir schon unsere Probleme. So dass es auf jeden Fall ein Thema sein wird, wie man arbeitsrechtlich damit umgeht, weil da reichen mir bundesweit 100 Werkvertragsarbeitnehmer, dass wir uns damit auseinandersetzen müssen. Weil ja jetzt auch die Frage ist, wie gehen Betriebsräte damit um? Ich habe das Gefühl, dass die ja außerhalb jeder Mitbestimmung laufen. Das wird die Zeit ergeben. Der Arbeitgeber kann sich zurücklehnen und sagen: Betriebsrat, was wollt ihr denn? Ihr habt überhaupt nix zu sagen. In dem Moment, wenn es massiv zu solchen Verträgen kommt und die in unseren Unternehmen auftauchen, werden wir aus politischen Gründen damit umgehen müssen.“ (BR 8, Halle).

4.5.2. Automobilindustrie: Unterschiedliche Arten des Werkvertrag- Einsatzes

Anhand der Darstellungen der betrieblichen Situation der Betriebsräte der Automobilindustrie bestätigt sich empirisch die in Kapitel 3.2. angesprochene unterschiedliche Verwendung von Werkverträgen. Beide Formen werden eingesetzt, um auf verschiedenen Wegen das gleiche Ziel zu erreichen: das Senken von Lohnkosten und das Umgehen von Mindestlöhnen. Ein Großteil der Unternehmen setzt dabei auf die Strategie der Schein- Werkverträge und illegalen Leiharbeit und nutzt die beträchtlichen Grauzonen und

unklaren bzw. nicht nachverfolgbaren Formen der Arbeitnehmerüberlassung in den verschiedensten Bereichen, um den Leiharbeits-Mindestlohn zu umgehen:

„Das ist ein bewusst systematisches Kuddelmuddel. Diese Trennung gibt es nur in der Theorie und im Gesetzestext. Ab und zu alle paar Jahre, wenn es Kritik gibt, werden wieder ein paar Kunstgriffe gemacht, um dem angeblich Rechnung zu tragen, dass die nicht das selbe Werkzeug benutzen dürfen, aber in der Praxis kann man es so gut wie nicht mehr unterscheiden, auch in den Büros, der Verwaltung und der Entwicklung.“ (BR 4, Stuttgart).

Dieses „Kuddelmuddel“ bestätigt auch sein Kollege, in dem er genau die Grauzone der Unwissenheit, Zurückhaltung von Informationen und Ängsten der Beschäftigten beschreibt, in der illegale Leiharbeit momentan so gut gedeihen kann:

„Der Arbeitgeber sagt: "Gibt doch Gesetze". Aber die Gesetze sind halt schwammig. Da steht halt nicht klar drinnen, wenn jemand auf deinem Werk sitzt, dann ist er kein Werkvertrag. Da steht halt drinnen, sie dürfen nicht in die Arbeitsorganisation integriert sein. Aber wo beginnt die Arbeitsorganisation? Viele Chefs sagen "ich hab keine Ahnung, wann der kommt, wann der Urlaub macht und ob der krank ist, das ist für mich dann ausreichend. Wir sagen aber: sobald die in Kommunikation eintreten mit unseren Mitarbeitern ist das schon Einbindung in die Arbeitsorganisation. Da du diese Konkretisierung mit dem Arbeitgeber nicht hinkriegst, ist es schwierig zu sagen, was jetzt definitiv Schein- AÜG ist und du müsstest eigentlich jedes Mal vor Gericht gehen für jeden Fall. Wir haben Werkvertragsarbeitnehmer_innen, die sind seit zwei Jahren hier und die sind schon so gut integriert, dass die Kollegen sagen ich will den ja nicht verraten, sonst verliert der ja seinen Job.“ (BR 5, Stuttgart).

Ganz anders geht ein großes Automobilunternehmen in Leipzig vor. Hier wird auf genaue Trennung der Arbeitssphären und Belegschaften und auf rechtliche Besonderheiten geachtet, um den Vorwurf der illegalen Leiharbeit zu vermeiden:

„Die sind in selbstständigen Hallen, mitunter auch in den Hallen des Unternehmens, da gibt es aber ein Liniensystem, auf der einen Seite arbeiten die Stammbeschäftigten plus Leiharbeiter_innen und auf der anderen Seiten arbeiten die Kolleginnen und Kollegen per Werkvertrag. Das ist genau getrennt. Sonst wäre es ja Arbeitnehmerüberlassung, wenn das Unternehmen dort selbst anweisen täte, was die Fremdfirmen dort tun müssen. Das ist eine ganz klare Trennung, von uns gibt es da keine Anweisungen.“ (BR 3, Leipzig).

Auch die Zulieferer müssen sich an diese vom Unternehmen vorgegebenen Trennungen in ihren Werkhallen halten, in dem Wissen, dass diese Trennung eingesetzt wird, um die verschiedenen Lohnsysteme aufrecht zu erhalten:

„Bei uns ist es wie im Unternehmen: Es gibt eine ganz klare Abgrenzung. Es gibt die Produktionslinie, da steht nur die ganzen Dienstleister und keiner von Thyssen Krupp Automotive. Denn sobald einer von Thyssen Krupp Automotive da unten bei uns am Band stehen würde, könnte man das Thema equal-pay anpacken.“ (BR 9, Leipzig).

Um keine Qualitätsverluste durch das Auslagern ganzer Arbeitsschritte zu provozieren, berichtet der Betriebsrat, das Mitarbeiter des Unternehmens per Dienstreise zu den Fremdfirmen delegiert werden, *„die denen zeigen, wie man Strukturen aufbaut, wie man die Anlagen effektiver nutzt, wie man zu einer schlanken Produktionslinie kommt.“ (BR 3, Leipzig).* Durch diese Auslagerung der Qualitätssicherung umgeht das Unternehmen die Gefahr, in die Grauzone ungenauen Weisungsrechts zu gelangen und kann trotzdem die erwünschte Qualität der gelieferten Produkte wahren.

Zwei Wege, ein Ziel: Zum einen wird durch geschicktes rechtliches Hantieren und echte Werkverträge gezieltes Lohndumping betrieben, zum anderen kann auch durch das bewusste Ausnutzen rechtlicher Grauzonen und Unwissenheiten dieses Ziel erreicht werden. Beide Formen tragen die Erhöhung der Unternehmensprofite auf dem Rücken der Arbeitnehmer_innen aus.

5. ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE, FORSCHUNGSBEDARF, INTERVENTIONSMÖGLICHKEITEN

Bei zusammenfassender Betrachtung und Vergleich der vorliegenden Daten und eigenen empirischen Ergebnisse lassen sich einige Punkte fazitartig feststellen, die sowohl auf die Aktualität des Themas, als auch auf weiteren Forschungsbedarf hinweisen.

Wie schon nach Analyse der vorhandenen Studien und Medienberichten zu vermuten war, bestätigen die betrieblichen Einschätzungen der Expert_innen die Annahme, dass der Einsatz von Werkverträgen im Jahre 2011 stetig zugenommen hat und im laufenden Jahr weiterhin zunehmen wird. Die aktuellen Daten widersprechen in starkem Maße der Aussage der Bundesregierung, dass zum Thema Werkverträge keine Informationen vorliegen und erst recht der Aussage, dass kein Handlungsbedarf vorliegt. Ganz im Gegenteil entpuppt sich das Phänomen der Werkverträge als momentan auffälligste und prekärste Form atypischer Beschäftigung und kann durchaus als aktuellstes Beispiel für das Nutzen menschlicher Arbeitskraft zum Lohndumping im Finanzmarktkapitalismus dienen.

Das Ausmaß in den Betrieben erschließt sich nach den Einschätzungen der Betriebsräte als noch höher als schon angenommen, nach Analyse der Interviews kann davon ausgegangen werden, dass in vielen Betrieben, vor allem der Automobilindustrie, der Anteil von Werkverträgen *mindestens* ein Drittel beträgt, Tendenz steigend, wenn den Prognosen vertraut werden darf.

Folgen hat der Einsatz von Werkverträgen vor allem für die Mitbestimmung, sowohl für die Betriebsräte, als auch für die Beschäftigten selbst. Informationsdefizite, rechtliche Verbote, Unwissenheit auf beiden Seiten und Desintegrationsprozesse aufgrund der Belegschaftsunterschiede erschweren die Organisation, gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten und die Vermittlung gleicher Ziele und Forderungen der Arbeitnehmerr_innen innerhalb des Betriebes. Neben dem entsolidarisierenden Leistungsdruck der Produktionsbedingungen kommt auch erschwerend hinzu, dass die größer werdenden Randbelegschaften eine Disziplinarfunktion auf die schrumpfenden Kernbelegschaften ausüben, zeigen sie ihnen doch täglich aufs Neue, wie austauschbar die eigene Position im Betrieb ist, wenn die Masse der prekären Niedriglöhner immer weiter ins Kerngeschäft vordringt. Ein Umstand, der den Unternehmensführungen in die Hände spielt, wenn es um die Einschneidung von Mitbestimmung und weitere Druckausübung auf die lohnabhängig Beschäftigten geht. Die Ergebnisse der Studie von Bonnes und Nienhüser, in der über die Hälfte der befragten Betriebsräte angibt, dass in ihren Betrieben keine Regelungen über den Einsatz von Werkverträgen existieren und etwa ein Drittel angibt, keinen oder kaum Einfluss zu haben (Bonnes/Nienhüser 2008, S. 8) verweisen verknüpft mit den aktuellen Einschätzungen der befragten Betriebsräte auf eine große rechtliche und inhaltliche Grauzone des Werkvertragesinsatzes, die zu Ungunsten der Belegschaften und tariflicher Bestimmungen genutzt werden kann und auch schon genutzt wird. Wenn sich die Prognosen bewahrheiten sollten, dass in Branchen wie der Automobilindustrie bis zum Jahre 2015 rund 80 Prozent der Wertschöpfung ausgelagert sein werden (Dunte 2011), stellt dies die Gewerkschaften vor ein immer schwieriger zu lösendes Problem.

Deutlich zeigt sich das Risiko der Verstetigung prekärer Lebenslagen durch Werkvertragsarbeit bei den Lohnunterschieden. In allen angesprochenen Branchen werden durch Werkverträge Mindestlohn-Abmachungen und Lohnuntergrenzen bewusst unterschritten und rechtliche Grauzonen in den Betrieben zum Zwecke des Lohndumpings ausgenutzt. In kaum einem anderen Beschäftigungsverhältnis kommt momentan die Warenförmigkeit der Arbeitskraft so offensichtlich zum Ausdruck wie beim Werkvertrag, der die auszuführende Arbeit schon gleich als entmenschlichte Sachkosten ansieht und die Werkvertragsarbeitnehmer_innen noch deutlicher als andere Arbeitsverhältnisse auf ihre billige Arbeitskraft zur Kostenminimierung degradiert.

Positiv festzuhalten bleibt, dass sich trotz erschwelter Bedingungen und Desintegrationsphänome Solidarisierungsprozesse zwischen den Belegschaften und auch zwischen den Betriebsräten feststellen lassen, worauf in mehreren Interviews hingewiesen wird. Dieser Austausch geht in manchen Betrieben schon bis zur konkreten Bildung von Betriebsrat-Netzwerken zwischen Zulieferern und Unternehmen, worauf ein Betriebsrat explizit hinweist:

„Die Firmeninhaber und Personalleiter, die tauschen sich alle miteinander aus, die vernetzen permanent und dann ist es halt wichtig, dass sich die Arbeitnehmer auch untereinander austauschen.“ (BR 3, Leipzig).

Trotz der Fülle an Informationen aus den Betrieben und Einschätzungen aus erster Hand, herrscht in vielen Bereichen erhöhter Forschungsbedarf, um das Phänomen der Werkverträge in Gänze erklärbar zu machen und vor allem, um auf weitere gesellschaftliche Folgen aufmerksam zu machen. Neben der schon angesprochenen Erforschung weiterer Branchen und ihrer Besonderheiten, vor allem der Dienstleistungsbranchen wie z.B. dem Reinigungsgewerbe und dem Einzelhandel, bedarf es damit verknüpft auch eines besonderen Blickes auf die Situation von Frauen in Werkvertrags- Beschäftigungsverhältnissen. Sind sie z.B. aufgrund der Arbeitsinhalte in den hier untersuchten Branchen unterrepräsentiert, kann daraus noch nicht auf eine allgemeine Unterrepräsentiertheit geschlossen werden. Weiter besteht Forschungsbedarf für den Bereich der Selbstständigkeit und dem dortigen Einsatz von Werkverträgen, vor allem der Solo- Selbstständigkeit im Niedriglohnssektor.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt sollte die Situation auf europäischer Ebene sein, die sich durch die Modifizierung des schon erwähnten EU-Entsendegesetzes deutlich verschoben und verschlechtert bzw. der verstärkten Ausbeutung noch billigerer Arbeitskräfte aus anderen Staaten Tür und Tor geöffnet hat.

Letztendlich sollten auch die Betroffenen selbst zu Wort kommen. Forschung über die subjektiven Einschätzungen der Werkvertragsarbeitnehmer_innen, ihre Arbeitsabläufe und Lebensbedingungen stehen weiterhin aus, können aber viel zum Verständnis oftmals prekärer Lebensverhältnisse und dem subjektiven Umgang unsicherer Erwerbs- und Lebenslagen beitragen.

Interventionsmöglichkeiten bieten sich auf mehreren Ebenen, folgt man den Aussagen der Betriebsräte:

Als Zentral kann hierbei die Forderung nach der Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns gesehen werden. Neben den Gewerkschaften, kommt auch die Politik nicht mehr daran vorbei, in diesem Punkt klare Stellung zu beziehen, soll dem Lohndumping durch Werkverträge Einhalt geboten werden.

Daran anschließend bedarf es klarer gesetzlicher Formulierungen, um verdeckte Leiharbeit zu regulieren und um die rechtlichen Grauzonen in den Betrieben einzudämmen. Umso genauer die schon vorhandenen Kriterien zur Identifizierung von Werkerträgen formuliert und gesetzlich verankert werden, desto schwerer wird es Unternehmen fallen, die Unsicherheiten und Informationsdefizite zum Lohndumping auszunutzen.

Die Gewerkschaften müssen sich der Aufgabe stellen, die Organisation und Integration in den Betrieben voranzubringen. Zentral dürfte hierbei die Positionierung zur folgenden Aussage und die Beantwortung der darauf folgenden Frage sein:

„Dieses Bild, dass den Leuten eh alles egal ist, spiegelt ja das wieder, was die Leute an Organisationsmöglichkeiten erfahren, das bedarf auch an Übung. Und die Frage lautet, sind die Gewerkschaften die Organisation der Arbeiter oder ist es ein Funktionärsgrremium, das Leute zum Mitmachen sucht.“ (BR 5, Stuttgart).

Abschließend und letztendlich zeigt sich auch in diesem Forschungsfeld, dass Kritik an prekären Arbeitsverhältnissen und deren Folgen auch bei Werkverträgen nicht vor einer allgemeinen Kritik kapitalistischer Vergesellschaftung halt machen kann. Nur im Rückgriff auf eine genaue Analyse der gegenwärtigen wirtschaftlichen Prozesse auf der einen und der damit verknüpften gesellschaftlichen Prozesse auf der anderen Seite, kann das Phänomen der Werkverträge umfassend betrachtet, analysiert und kritisiert und weiterem Lohndumping der längst fällige Einhalt geboten werden.

LITERATUR

AYDEMIR, Ismail: *Werkverträge in der Stahlbranche und Salzgitter Flachstahl GmbH*. Vortrag auf dem Hearing der Partei DIE LINKE: *Werkverträge gleich Leiharbeit hoch zwei*. Berlin 06.12.2011.

BISPINCK, Reinhard: *Niedriglöhne und der Flickenteppich von (unzureichenden) Mindestlöhnen in Deutschland*. WSI REPORT 04, Oktober 2010. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_04_2010.pdf (abgerufen am 15.02.2012).

BOGNANNI, Massimo: *Die neue Leiharbeit*. In: ZEIT ONLINE. 29.08.2011. <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2011-08/lohndumping-leiharbeit> (abgerufen am 03.11.2011).

BOGNANNI, Massimo/ PENNEKAMP, Johannes: *Es geht noch billiger. Die Regeln der Leiharbeit sind strenger geworden. Unternehmen aus dem Handel und der Industrie wissen sie zu umgehen*. In: ZEIT Online. 08.12.2011. <http://www.zeit.de/2011/50/Leiharbeit-Werkvertraege> (abgerufen am 08.12.2011).

BÖHM, Michaela: *Immer mehr tariflose Arbeit*. In: AIBplus 03/ 2011, Seite 6-7. Frankfurt am Main 2011.

BONNES, Maiken/ NIENHÜSER, Werner: *Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen. Ergebnisse einer Betriebsrats- Befragung in Stahlunternehmen*. Essen 2008. <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit/studien/leiharbeit-in-stahlbetrieben-waechst/leiharbeit-in-der-stahlindustrie.pdf> (abgerufen am 8.12.2011).

BZO SEMINAR, BETRIEBSRÄTE BRAUEREIEN 2/07: *Leiharbeitnehmer/ Werkvertragsarbeitnehmer. Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte*. 2007 http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads//Downloads/wEdit.Werkvertraege-Leiharbeit.pdf (abgerufen am 08.12.2011).

BZO SEMINAR: *Ergebnisse einer Befragung zum Thema „Leiharbeit und Werkvertrag in der Einschätzung von Betriebsräten aus 40 Brauereien*. Januar 2008. http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads/Downloads/Befragung_Leiharbeit_Werkvertrag_Brauer.pdf (abgerufen am 08.12.2011).

BZO SEMINAR: *Leiharbeit und Werkvertrag. Ergebnisse der Befragungen aus den Milchseminaren im BZO von 2008 und 2009*. http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads//Seminarmaterialien/23_Milchseminar_2009/Vortrag_Befragung_Leiharbeit.pdf (abgerufen am 25.01.2011).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, ARBEITSMARKTBERICHTERSTATTUNG: *Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen*. Nürnberg 2012. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung-1HJ2011.pdf> (abgerufen am 12.02.2012).

DÄUBLER, Wolfgang: *Regulierungsmöglichkeiten im Zusammenhang mit Werkverträgen. Expertise erstellt im Auftrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE*. Bremen 2011.

DEUTSCHER BUNDESTAG (a): *Antrag der Abgeordneten Beate Müller- Gemmeke et al. Und der Fraktion Bündnis 90/ DIE GRÜNEN: Leiharbeit und Werkverträge abgrenzen – Kontrollen verstärken*. Drucksache 17/ 7482, 26.10.2011.

DEUTSCHER BUNDESTAG (b): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Diana Golze, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/6605 - Werkverträge als Instrument zum Lohndumping*. Drucksache 17/6714, 01.08.2011.

DEUTSCHER BUNDESTAG (c): *Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann et al. Und der Fraktion DIE LINKE: Missbrauch von Werkverträgen verhindern – Lohndumping eindämmen*. Drucksache 17/ 7220 (neu), 29.09.2011.

DGB, Abteilung Arbeitsmarktpolitik: *Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe*. In: *Arbeitsmarkt aktuell*. 02, 2011. <http://www.dgb.de/themen/++co++05964e7a-3299-11e0-6480-00188b4dc422> (abgerufen am 15.02.2012).

DIRINGER, Arnd: *Alternativen zur Zeitarbeit. Wunderwaffe Werkvertrag?* In: LEGAL TRIBUNE ONLINE. 05.09.2011 <http://www.lto.de/de/html/nachrichten/4203/Alternativen-zur-Zeitarbeit-Der-Werkvertrag-als-Wunderwaffe/> (abgerufen am 03.11.2011).

DÖRRE, Klaus et al.: *Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen*. OBS- Arbeitsheft 61, Frankfurt am Main 2009.

DUNTE, Andreas: „Gewaltiges Konfliktpotenzial“ Gewerkschaftsstreit: IG Metall kämpft bei Automobil-Logistiker gegen Dumpinglöhne – und Verdi- Tarife. In: LEIPZIGER VOLKSZEITUNG. 06.12.2011, Seite 1 und 6.

ERB, Dirk: *Arbeiten am Rand. Erst Leiharbeit, jetzt Werkverträge: die neue Masche der Chefs*. In: *Metallzeitung. Mitgliederzeitung der IG Metall*. Jg. 64, Januar 2012, Seite 18 – 21.

GAUL, Björn/ STÖCKER, Hanno: *Arbeitskräfte aus Ost- Europa. Mit Werkverträgen auch in Deutschland möglich*. In: LEBENSMITTEL ZEITUNG. 07.04.2006, S. 38.

GIESE, Gudrun: *Tatort Niedriglohn. Erfolge, Probleme und Perspektiven im Kampf um den Mindestlohn*. Broschüre der Partei DIE LINKE im Bundestag, Berlin 2011.

HANDELSBLATT: *Nach Razzia bei Einzelhandelsketten: Zoll wertet aus*. 25.01.2012. <http://www.handelsblatt.com/economy-business-und-finance-nach-razzia-bei-einzelhandelsketten-zoll-wertet-aus/6111558.html> (abgerufen am 26.01.2012).

HOLST, Hajo: *Werk – und Dienstverträge in der betrieblichen Praxis*. Vortrag auf dem Hearing der Partei DIE LINKE: *Werkverträge gleich Leiharbeit hoch zwei*. Berlin 06.12.2011.

IG METALL : *Betriebsräteumfrage der IG METALL zu unsicherer Beschäftigung*. Frankfurt 2011 (a).

IG METALL: *Viel Arbeit am Rand. Werkverträge und Outsourcing: Arbeitshilfe für Betriebsräte*. Frankfurt 2011 (b).

IG METALL Baden-Württemberg: *Betriebsräteumfrage der IG METALL BW*. Stuttgart 2011.

KELLER, Berndt/ SEIFERT Hartmut. *Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung*. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich- Ebert- Stiftung. Bonn 2011.

KRELLMANN, Jutta: *Werkverträge gleich Leiharbeit hoch zwei*. Rede im Deutschen Bundestag am 21.10.2011.

LEIHARBEIT FAIR GESTALTEN: *Huber: Werkverträge sind die „neue Krankheit des Arbeitsmarktes“* In: LEIHARBEIT FAIR GESTALTEN. 23.08.2011 <http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/initiative/aktuelle-meldungen/2011/huber-werkvertraege-sind-neue-krankheit-des-arbeitsmarkts.html> (abgerufen am 03.11.2011)

LIPPERT, Inge: *Niedriglohnstrategien im Hochlohnsektor. Öffnung des Arbeitsmarktes und Beschäftigung von MOE – Arbeitskräften in der Metall und Elektroindustrie*. Arbeitspapier 129 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf 2006.

MANSKE, Alexandra/ WENZ, Julian: *Leiharbeit – (k)eine Frauenfrage? Zur geschlechtsspezifischen Strukturierung von Leiharbeit und geringfügiger Beschäftigung*. Forschungsskizze für die Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin 2011.

MAYER- AHUJA, Nicole: *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin 2003.

MÖLLER, Reinhard: *Erlaubte und unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung. Ungewollte Leiharbeit im Projektgeschäft*. Karlsruhe 2011 http://www.bartsch-rechtsanwaelte.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitsrecht/Ungewollte_Leiharbeit_im_Projektgeschäft-Erlaubte_und_unerlaubte_Arbeitnehmerüberlassung.pdf (abgerufen am 16.12.2011).

MÜNCHENER HANDBUCH ZUM ARBEITSRECHT: § 318 *Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung. VIII. Illegale Arbeitnehmerüberlassung – Scheinwerkverträge*. München 2009, Rn 135 – 138.

NIELEBOCK, Helga: *Gesetzliche und tarifpolitische Entwicklungen in der Leiharbeit*. Vortrag DGB Bezirk Baden- Württemberg, Stuttgart 25.10.2011 http://www.bw.dgb.de/index_html?-C= (abgerufen am 16.12.2011).

NJW- SPEZIAL: *Tariffähigkeit einer Spitzenorganisation: CGZP*. In: NJW- SPEZIAL, Heft 6, 179. München 2011.

REINHARDT, Jürgen: *Fremdfirmenarbeit. Überblick*. Vortrag BZO/ NGG Seminar, Oberjosbach 16.06.2009. http://www.bzo.de/data_de/downloads_und_seminarmaterialien/downloads//Seminarmaterialien/23_Milchseminar_2009/Vortrag_Juergen_Reinhardt__Randstadt_.pdf (abgerufen am 03.01.2012).

REPORT MAINZ: *Ver.di beklagt „Skavenverhältnisse“ in Logistikzentren des Lebensmittelhandels. Partner von Rewe, Netto und Edeka zahlt Monatslöhne von unter 900 Euro*. SWR Druckversion, 20.09.2010 <http://www.swr.de/report/presse//id=1197424/nid=1197424/did=6920778/7duvgg/index.html> (abgerufen am 07.12.2011).

ROGGENKAMP, Hendrik: *Im Schatten der Industriekonzerne*. In: MITBESTIMMUNG: *Die Dienstleistungsriesen. Schattenseiten einer Wachstumsbranche*. 11/2011, Jg. 55. http://www.boeckler.de/38295_38329.htm (abgerufen am 15.12.2011).

SCHIEK, Dagmar: *Arbeitnehmerüberlassung – rechtlicher Rahmen in Deutschland und der EU. Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretung*. Vortrag auf der Tagung: *Leiharbeit. Von der Ausnahme zur regulären Beschäftigungsform?* Oldenburg 1.11.2004 <http://www.kooperationsstelle.uni-oldenburg.de/9174.html> (abgerufen am 15.12.2011).

STANG, Dieter: *Mitbestimmungs- und Informationsrechte der Betriebsräte bei Leiharbeit und Fremdvergabe*. Vortrag auf der Betriebsrätekonferenz der IG Metall BW, Pforzheim 19.05.2011. http://www.bw.igm.de/downloads/artikel/attachments/ARTID_45348_aYTvvl?name=Teilkonferenz4_Stang2.pdf (abgerufen am 06.12.2012).

STATISTISCHES BUNDESAMT: *Beschäftigungszuwachs 2010 zu großen Teilen von Zeitarbeit getragen*. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/07/PD11__270__132,templateld=renderPrint.psml (abgerufen am 15.02.2012).

STATISTISCHES BUNDESAMT: *Licht und Schatten am Arbeitsmarkt*. http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2012/Arbeitsmarkt2012__01,templateld=renderPrint.psml__nnn=true (abgerufen am 15.02.2012).

ULBER, Jürgen: *Neue Anforderungen an die Gestaltung und Regulierung von Leiharbeit in Betrieb und Unternehmen*. Vortrag auf dem Workshop: *Boombranche Zeitarbeit – Neue Herausforderungen für betriebliche Akteure*. Hans Böckler Stiftung, Berlin 14.11.2007 http://www.boeckler.de/28733_29319.htm (abgerufen am 12.12.2011)

VOGEL, Berthold (Hrsg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg 2004.

VÖLPEL, Eva: *Lohndumping auf dem Arbeitsmarkt. Die Krankheit Werkvertrag*. In: TAZ 20.08.2011. <http://www.taz.de/1/archiv/digitaz/artikel/?ressort=in&dig=2011%2F08%2F20%2Fa0167&cHash=76b16b40a7> (abgerufen am 25.11.2011).

WALLRODT, Ines: *Schlupfloch Werkvertrag. Weil Leiharbeit gesetzlich beschränkt wurde, weichen Unternehmen auf andere Modelle für Lohndumping aus*. In: NEUES DEUTSCHLAND 09.12.2011 <http://www.neues-deutschland.de/artikel/212911.schlupfloch-werkvertrag.html?sstr=wallrodt> (abgerufen am 03.02.2012).

WITTE, Jutta: *Die Grenzen zwischen Leiharbeit und Werkvertrag sind oft fließend*. In: VDI NACHRICHTEN Wiesbaden, 20.05.2011 <http://www.vdi-nachrichten.com/artikel/Die-Grenzen-zwischen-Leiharbeit-und-Werkvertrag-sind-oft-fluessend/53362/1> (abgerufen am 03.12.2011).

Anhang: Kategorisierung des empirischen Materials

Kodierung	Definition	Beispiel
Funktion von WV	Welche Rolle spielen Werkverträge im Betriebsablauf? Gründe des Einsatzes, Einblick in betriebliche Realitäten	„Den Betriebsräten und der Belegschaft wird es verkauft als Flexibilisierung, das ist aber völliger Nonsens. Das geht gar nicht, weil unsere Leute nicht sofort qualifiziert wären diese Tätigkeiten auszuführen. Das ist einzig und allein der Kostenvorteil. Flexibilisierung? das ist Lohndumping in ungekanntem Ausmaß.“ (BR 3, Leipzig) „Mit dem Lohndumping ist es ein Thema, weil der Unternehmer will Gewinn machen und wie macht er Gewinn? Indem er weniger Kosten hat, logisch, muss er natürlich günstiger seine Sachen einkaufen und der interne Stundensatz ist halt relativ hoch. Deswegen wird rausgegeben, um Kosten zu sparen.“ (BR 2, Hamburg).
Folgen für Belegschaft	Ängste, Spaltungen, Disziplinierung, Arbeitsbedingungen	„Das ist ein harter Knochen Arbeit, dadurch, dass es preiswert gestaltet ist, sind die Arbeitsplätze fast gar nicht ergonomisch gestaltet und man taktet immer aus, dass es am Ende ein paar weniger sind.“(BR 9, Leipzig) „Das kommt flächendeckend. Das ist unheimlich druck- und angstmachend und ruft Existenzsorgen hervor. Und bei allen anderen außer der Stammebelegschaft heißt es ja sowieso schon, dass die Lebensgrundlage in Richtung Ein Euro Job oder ähnliches geht. Das erklärt auch die ungeheure Zunahme an psychischen Erkrankungen bis hin zu Selbstmordwellen.“ (BR 4 Stuttgart). „Also wir haben hier ganz oft, das Werkverträge oder Work-Packages geschnürt werden und dadurch die Tätigkeiten von 3 Leuten überflüssig werden. Ist es ein Leiharbeiter, meldet man ihn einfach ab, der ist dann halt weg, aber was macht man mit den anderen beiden? Da hängen ja Existenzen dran.“ (BR 1, Hamburg).
Mitbestimmung	Informationsweitergabe, Möglichkeiten des Betriebsrates, Besonderheiten bei Werkverträgen	„Da ist tatsächlich kein Mitbestimmungsrecht mehr da. Leiharbeiter sind ja immer noch Arbeitnehmer, da kann man immer noch das ein oder andere herbeireden, aber bei Werkverträgen gibt's da nicht mehr viel zu diskutieren. Die sind einfach außerhalb der Reichweite der Mitbestimmung der Betriebsräte. (BR 8, Halle). „Und was wir als Betriebsrat an Mitbestimmung haben, ist der nackige Mitarbeiter, damit hört es auch wieder auf. Selbst die Arbeitskleidung stellt der Kunde und gibt die Taktzeit und den Arbeitsbeginn vor, da gibt es große Einschnitte in der Mitbestimmung. Das ist ja auch die beabsichtigte Struktur, Mitbestimmung zu beschneiden.“ (BR 7, Leipzig) „Vertrauen tun wir nicht mehr und wissen, dass

		es nicht so ist, wie sie uns von oben erzählen, aber wir haben keinen Handlungsspielraum, um dagegenzuwirken. Die sind ja auch nicht verpflichtet, uns irgendwelche Unterlagen zu geben, dass wir damit arbeiten können. Spätestens beim Kunden hört es auf, denn der ist König. Und ich glaube, diese Konstellation ist stark am Zunehmen.“ (BR 10, Leipzig).
Zukunftsprognosen	Weitere Entwicklung des Werkvertrag- Phänomens	„Es wird grundlegend so sein, wir führen irgend etwas ein, was für die Arbeitnehmer von Bedeutung ist, z.B. equal-pay, dann kommt die Arbeitgeberseite mit irgendwelchen anderen Vokabeln wie Werkverträge. Jetzt versuchen wir die Werkverträge so aufzubauen, dass das Prinzip equal-pay wieder zählt, dann werden die sich wieder was einfallen lassen. Der Name wird sich ändern, aber das Ziel wird immer sein, die Arbeitnehmer in den Lohnkosten zu drücken.“(BR 7, Leipzig). „Immer mehr Outsourcing. Nicht nur Lohndumping, da geht es auch darum, Flexibilität und Risiko auf andere Schultern abzulegen. (BR 1, Hamburg)
Forderungen	Was muss geändert werden, welche Möglichkeiten haben Betriebsräte, Gewerkschaften, Politik?	„Wenn da täglich 50.000 Menschen durch die Werktoore gehen, dass das alle unsere Kollegen sind. Dass man sie als Kollegen und gleiche Arbeiter betrachtet und nicht nur als Leute, die da ihre Arbeitskraft verkaufen. Dass wir keine Trennung zwischen denen, die ein Firmenlogo auf der Abrechnung haben und den anderen machen. Dass man sich mit immer mehr Menschen zusammenschließt.“ (BR 4, Stuttgart) „Wir brauchen ganz klare Abgrenzungen, dass die Graubereiche reduziert werden. Damit wir mehr Handhabung haben gegen verdeckte Leiharbeit. Auch das Thema Mindestlohn muss ganz anderes diskutiert werden. Dass die Politik auch mal die Unternehmen in die Pflicht nimmt, das müsste sich ändern.(BR 2, Hamburg) „Da hat die IG Metall auch die Zeichen der Zeit verschlafen und jetzt müssen wir schauen, wie wir mit den Betrieben ohne Betriebsräte umgehen. Besser spät als nie, um flächendeckende Tarifverträge auf den Weg zu bringen.“ (BR 10, Leipzig).
Allgemeine Aussagen, Kritik	Kritik am System, Einschätzungen der betrieblichen Lage	„Wir haben längst Verhältnisse in den Bereichen, wo die übelsten Methoden angewendet werden, gerade bei denen, die am wenigsten verdienen, weil die sich überhaupt nicht wehren können. Wo es zu sparen geht, da wird gespart und da wird im Betrieb der Spagat von Leuten, die sich für bessere Arbeitsverhältnisse einsetzen wollen und dem was von der Geschäftsleitung zugelassen wird, immer schwieriger und größer.“ (BR 4, Stuttgart)

		„Die Arbeitgeber übertreiben es an manchen Stellen so massiv, ein Blinder und ein Tauber würden das hören und sehen. Früher haben sie es versteckt gemacht und als schön und mit Vorteilen verkauft, diese Arbeit muss sich heute gar nicht mehr gemacht werden.“ (BR 6, Leipzig)
--	--	---