

# „Werden wir zu einem Volk von Wanderarbeitern?“

*Anfang des Jahres 2013 hat die IGM ein Dossier zum Thema Werkverträge veröffentlicht, in dem Beispiele für den Einsatz dieses Instruments in nordrhein-westfälischen Unternehmen dokumentiert werden. Die G.I.B. sprach mit Christian Iwanowski von der IGM in Düsseldorf.*

**G.I.B.: Herr Iwanowski, der Hauptgeschäftsführer des BDA, Dr. Reinhard Göhner, hat kürzlich gesagt, ihm seien keine Fälle bekannt, wo gesetzliche Verbesserung bei der Leiharbeit und die Einführung von Branchenzuschlägen durch die Tarifpartner in der Leiharbeit, Unternehmen auf billigere, oft dubiose Werkverträge hat umsteigen lassen.**

**Christian Iwanowski:** Tatsächlich klagen Beschäftigte, die von illegalen Werkverträgen betroffen sind, ihre Arbeitgeber nicht gerne an und auch Betriebsräte sind aufgrund eines besonderen Vertrau-

macht worden, dass sie als Werkvertragsbeschäftigte zum Betrieb dazugehören und ihre Arbeitsbedingungen viel sicherer seien, als Leiharbeiter aber wären sie Fremdpersonal. Dort musste ich den Kollegen erst mal die Augen öffnen mit dem Hinweis darauf, dass sie der Kunde innerhalb von nur drei Tagen abmelden kann. Ihr Arbeitsplatz ist also alles andere als sicher. Zwar verdienen sie momentan vielleicht nicht weniger Geld, aber es besteht Gefahr, dass es irgendwann doch zu einer Lohnsenkung kommt.

## Kleine und mittelständische Unternehmen, die früher ausschließlich Leiharbeit angeboten haben, wechseln jetzt verstärkt zu Werkverträgen.

ensverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber oft nur wenig auskunftsfreudig, sodass es nicht immer leicht ist, konkrete Beispiele für den Missbrauch von Werkverträgen zu benennen, aber es gibt diese Beispiele und einige von ihnen sind auch für jeden einsehbar in unserem Dossier aufgeführt. Zudem weiß ich, dass aktuell der WDR zum Fall eines größeren Metallbetriebs in Nordrhein-Westfalen recherchiert, wo ein kompletter Produktionsbereich per Leiharbeit outsourct wurde und die Leiharbeit in einen Werkvertrag umgemünzt wird, um den Branchenzuschlag zu sparen. Betroffen davon sind 50 bis 60 Personen. Dort arbeiten jetzt auf demselben Werksgelände Beschäftigte in der Leiharbeit mit Branchenzuschlag und zugleich Leute im Werkvertrag ohne Branchenzuschlag. Dienstleister ist dort Randstad.

Ein anderes im Dossier genanntes Beispiel ist das eines KFZ-Betriebes am Niederrhein. Dort ist Beschäftigten der Werkvertrag mit dem Argument schmackhaft ge-

Das ist der Fall, wenn z. B. eine Verleihfirma, die auch einen Werkvertrag anbietet, ein eigenständiges Werkvertragsunternehmen gründet und Mitarbeiter drängt, von der Leiharbeits- in die Werkvertragsfirma zu wechseln. Dazu liefert Randstad mit ihrer Outsourcing GmbH ein Beispiel. Menschen, die bisher bei Randstad beschäftigt waren, nehmen bei dem Wechsel zunächst ihren Tarifvertrag mit, ihr Grundgehalt bleibt also gleich. Wenn es sich jedoch um einen Metallbetrieb handelt, verlieren sie mit dem Werkvertrag den Branchenzuschlag, weil sich der neue Arbeitsvertrag mit der Outsourcing GmbH auf einen Tarifvertrag des Logistikgewerbes in Nordthüringen bezieht, der erheblich unterhalb des Leiharbeitstarifvertrages liegt.

Abgesehen von der rechtlichen Fragestellung, ob der Tarifvertrag überhaupt bundesweit angewendet werden kann, hat der Wechsel neben der finanziellen Einbuße noch andere Konsequenzen, und zwar dann, wenn ein neuer Auftrag erfolgt. Dann kann der Werkvertragnehmer rausfliegen oder aber die Firma kann sagen: Die Zusage galt nur für den Einsatz in diesem Betrieb, jetzt bist du aber im Werkvertrag in einem ganz anderen Betrieb und deshalb gilt jetzt dein neuer Arbeitsvertrag nach dem Logistiktarif, womit der bessere Leiharbeitstarifvertrag auch obsolet ist. Den Betroffenen ist deshalb von diesem Arbeitgeberwechsel und dem geänderten Arbeitsvertrag abzuraten, weil sie Gefahr laufen, massiv an Einkommen zu verlieren.



Christian Iwanowski, IG Metall  
Landesbezirk NRW Düsseldorf

**G.I.B.: Die IG Metall-Befragung der Betriebsräte zeigt, dass die Personaldienstleister zu Werkvertragsfirmen mutieren. Wie genau vollzieht sich dieser Wechsel?**

**Christian Iwanowski:** Die großen Personaldienstleister – das muss man fairerweise sagen – haben schon immer die gesamte Palette angeboten, von der Leiharbeit über Outplacement bis hin zu Qualifizierungsgesellschaften und Werkvertrag. Zurzeit stellen wir aber eine Verschiebung der Wertigkeit dieser Geschäftsfelder fest. Das gilt vor allem für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die früher ausschließlich Leiharbeit angeboten haben und jetzt verstärkt auf Werkverträge wechseln, weil sie das Feld nicht anderen überlassen wollen. Wenn der Werkvertrag sauber ist, ist das unproblematisch. Wenn das Unternehmen sich dessen aber nicht sicher ist, sind sie vielleicht sogar gut beraten, wie Randstad vorzugehen und eine eigenständige Firma zu gründen, damit – falls die Sache doch mal die Gerichte beschäftigt – nicht der gesamte Betrieb über die Wupper geht.

**G.I.B.: Ist Lohndumping das Motiv für den Wechsel von Leiharbeit zum Werkvertrag?**

**Christian Iwanowski:** Ja, aber auch die Vermeidung der durch die neuen für Leiharbeit gültigen Tarifverträge bedingten Kostenerhöhung, die das jahrelange Preisdumping auch mithilfe der christlichen Tarifverträge und den Unterbietungswettbewerb beendet haben. Kunden waren es gewöhnt, Leute billig einkaufen und die Preise der Dienstleister drücken zu können. Heute verhalten sie sich wie Süchtige, die das einmal Gewohnte beibehalten oder gar steigern wollen.

Man kann nicht immer nur einseitig die Schuld der Verleih-Branche geben. Personaldienstleister werden die Geister, die sie riefen, jetzt nicht mehr los. Wir stellen fest, dass Kunden massiv versuchen, die Preise zu drücken. Die Verleiher aber sagen: Ich kann diesen Preis mit legaler Leiharbeit unter den geltenden tarifvertraglichen Bedingungen nicht anbieten, das rechnet sich irgendwann nicht, außerdem habe ich das Klagerisiko. Viele Kunden drängen auf den Ab-

schluss von Werkverträgen, um den Branchenzuschlag zu umgehen und weil sie dem Irrglauben unterliegen, Betriebsräte hätten bei Werkverträgen nicht mitzureden.

Außerdem scheint der Tarifvertrag zur Leiharbeit im Bereich der Metall- und Elektroindustrie, der nach zwei Jahren eine Übernahme vorsieht, zu diesem Anwachsen der Werkvertragszahlen zu führen, weil die Betriebe die Leute nicht fest anstellen wollen, obwohl es viele Öffnungsklauseln gibt, die erlauben, die Leute doch nicht übernehmen zu müssen. Statt die Öffnungsklauseln zu nutzen, suchen sie das Heil lieber in solchen Rechtskonstruktionen.

**G.I.B.: Beim Thema Werkverträge standen manche Branchen wie die Fleischindustrie oder der Einzelhandel in der Schmutzdecke. In der Metall- und Elektrobranche mit den Branchenzuschlägen sieht die Lage besser aus. Ist der vermehrte Abschluss von Werkverträgen eine Ausweichstrategie, um tarifliche Regelungen zu unterlaufen?**

**Wir stellen fest, dass Kunden massiv versuchen, die Preise zu drücken. Die Verleiher aber sagen: Ich kann diesen Preis mit legaler Leiharbeit unter den geltenden tarifvertraglichen Bedingungen nicht anbieten.**

**Christian Iwanowski:** Es ist nicht die große Flucht, aber wir nehmen doch eine deutliche Zunahme der Werkverträge wahr. Dabei geht es nicht nur um die strategische Entscheidung, das Stammpersonal immer weiter zu reduzieren, sondern um die Entscheidung hin zum fraktalen Unternehmen wie BMW in Leipzig das vorexerziert hat, die zu einer Zunahme von Werkverträgen führt. Wenn die Leute heute in Leiharbeit und morgen mit Werkvertrag beschäftigt sind, ohne dass sich an ihrer Tätigkeit oder an der Arbeitsorganisation etwas geändert hat, ist of-

fensichtlich, dass es hier nur darum geht, Geld zu sparen und dass der Werkvertrag wahrscheinlich missbräuchlich und illegal ist. Formal lässt sich jede Tätigkeit werkvertragsfähig machen, aber die Frage

## Vor allem stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, den Großteil einer Belegschaft in einer Entwicklungsabteilung, wo das Geld der Zukunft produziert werden soll, fremd zu vergeben.

ist, ob sich das rechnet, weil dieser Bereich arbeitsorganisatorisch von Stammbetrieb und Stammbeflegschaft abgetrennt werden muss und dieser organisatorische Aufwand macht die Entscheidung für Werkverträge mitunter unattraktiv.

Aber im IT Bereich, im Entwicklungsbereich werden Werkverträge nicht nur eingesetzt, um Löhne zu drücken. Zwar ist die Entlohnung der Beschäftigten geringer, als wenn sie fest angestellt wären, aber im Ingenieurbereich gibt es keine Dumpinglöhne. Trotzdem sind die Werkverträge häufig problematisch, weil die Beschäftigten voll in die Entwicklerteams und in die Betriebsorganisation eingebunden sind und Hand in Hand mit der Stammbeflegschaft arbeiten. Hier sind Zweifel berechtigt, ob es sich um Werkverträge oder nicht doch um Leiharbeit handelt. Dabei geht es meist um die Mitsprache und Mitbestimmung der Betriebsräte. Vor allem aber stellt sich die Frage, ob es sinnvoll ist, den Großteil einer Belegschaft in einer Entwicklungsabteilung, wo das Geld der Zukunft produziert werden soll, fremd zu vergeben. Hier muss man an der unternehmerischen Weitsicht zweifeln, denn wer garantiert dem Unternehmen, dass diese Entwickler nicht morgen beim Konkurrenten arbeiten?

Bislang waren Werkverträge eher im Dienstleistungssektor zu finden, heute aber fressen sie sich immer

weiter in die Kernkompetenzen der Unternehmen hinein. Es ist ein Unterschied, ob ein Unternehmen seine Kantine, das Reinigungspersonal oder die Lagerlogistik fremd vergibt, wozu wir auch schon kritisch stehen, oder im Kernbereich der Produktion und Entwicklung. Dann stellt sich die Frage: Was macht denn das Unternehmen eigentlich noch aus? Die gesellschaftliche Debatte, um die es gehen muss ist: Gibt es zukünftig noch den klassischen Arbeitnehmer und den klassischen Betrieb, wozu auch die Identifikation des Mitarbeiters mit seinem Betrieb gehört, oder werden wir zu einem Volk von Wanderarbeitern, die zwar nicht mit dem Rucksack durch die Gegend reisen, aber digital von zu Hause und ohne soziale Anbindung an den jeweiligen Betrieb tätig sind.

**G.I.B.: Inwiefern nimmt die Konzernspitze beispielsweise bei Vodafone – im Zuge einer neuen unternehmerischen Strategie darauf Einfluss, verstärkt mit „contract workern“ zu arbeiten?**

**Christian Iwanowski:** Das ist der klassische IT-Bereich. Jeder Betrieb ist gesondert zu betrachten. Dort, wo noch etwas produziert wird, ist die Auslagerung mitunter schon begrenzt. Irgendwo müssen schon noch Menschen konkret an einer Maschine stehen. Im IT-Dienstleistungsbereich ist es dank moderner Technik heute egal, wo ein Mensch zu welcher Uhrzeit gerade sitzt. Die Vorstandsvorsitzende von IBM hat kürzlich erklärt, wie sie sich im IT-Bereich die Arbeit der Zukunft vorstellt. Das Stichwort hierbei ist „Crowdsourcing“. Firmen schreiben über spezielle Plattformen Aufträge an freie Mitarbeiter aus, die miteinander im Wettbewerb stehen. Sie bieten ihre Arbeitsergebnisse dann wie auf einer Versteigerung an. Haben sie Glück und bekommen den Zuschlag, wird ihre Arbeit belohnt. Ansonsten gehen sie leer aus.

Auch Vodafone geht in die Richtung, die soziale Verantwortung immer weiter auf den Arbeitnehmer abzuwälzen und ihn quasi zum Selbstunternehmer zu machen. Wenn das so weitergeht, verkaufen wir als Arbeitnehmer irgendwann nicht mehr nur unsere Arbeitskraft, sondern tragen auch alle unternehmerischen Risiken.

Im IT Bereich, aber auch im Journalismus sieht man, dass die Kolleginnen und Kollegen sich nicht nur um Arbeit bewerben müssen, sondern sie müssen sich mit einem konkreten Produkt bewerben. Das heißt, sie haben eigentlich die Arbeit schon geleistet, wissen aber nicht, ob der Kunde die fertige Arbeit annimmt und bezahlt. Ähnlich bei Architekten: Von zehn Entwürfen landen neun im Papierkorb. Mit dem einen Entwurf muss er die neun Fehlentwürfe mitbezahlt bekommen. In dem Bereich gelingt das mitunter, aber der kleine IT-Mitarbeiter, der sich als Ich-AG verkaufen muss, hat diese Gewinnspanne bei einem erfolgreichen Projekt nicht, sodass für diese Beschäftigten eine Prekarisierung der Arbeit stattfindet – ohne festes Monatseinkommen und ohne Kolleginnen und Kollegen.

Der Grund dafür ist, dass die Unternehmen keine Personalressourcen mehr vorhalten wollen, ein Trend, der mit der Einführung der Zeitkonten seit Ende der siebziger Jahre begann. Unternehmen setzen Personal nur dann ein, wenn sie es brauchen und wenn sie es nicht mehr brauchen, schicken sie es weg. Das Argument der Arbeitgeber lautet: Der Markt bewegt sich sehr schnell, wir haben extreme Schwankungen in der Produktion. Weil wir mit unseren anderen Flexibilisierungsinstrumenten wie etwa den Arbeitszeitkonten an Grenzen stoßen, brauchen wir Leiharbeit und Werkverträge. Die durchschnittlichen Abmeldezeiten in Überlassungsverträgen oder Werkverträgen betragen – je nach Dauer der Einsätze – drei Tage bis zwei Wochen. Dann ist das Unternehmen die Leute wieder los, ohne betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen und deshalb negativ in der Presse zu stehen.

Als die Konzerne in der Krise sagten, dass sie kein Personal entlassen wollen, haben sie ja nicht gelogen, aber Siemens zum Beispiel hat als Konzernstrategie 30 Prozent Fremdvergabe, das heißt, sie können Kapazitätsanpassungen von bis zu 30 Prozent durchführen, ohne eine einzige betriebsbedingte Kündigung auszusprechen. Faktisch sind damit Kündigungen outsourct. Den schwarzen Peter haben die Verlei-

her, die Werkvertragsfirmen, die sich zügig von ihrem Personal trennen müssen, wenn sie keinen neuen Auftraggeber finden. Dafür werden sie eigentlich unterbezahlt, wenn man das mal so sagen darf.

Insgesamt tragen bei dieser Strategie die Beschäftigten die soziale Verantwortung selbst oder die Allgemeinheit. Das haben wir bei der Leiharbeit, aber auch bei Werkverträgen. Oberstes Ziel ist die Profitmaximierung. In den Produktionsbetrieben ist das schon ein bisschen stetiger, aber bei Konzernen der Dienstleistungsbranche wie Bilfinger und SAS ist es ein Werbeargument gegenüber der klassischen Wirtschaft zu sagen: Wir übernehmen immer mehr Bereiche und ihr

## Gibt es zukünftig noch den klassischen Arbeitnehmer und den klassischen Betrieb, wozu auch die Identifikation des Mitarbeiters mit seinem Betrieb gehört, oder werden wir zu einem Volk von Wanderarbeitern?

habt jedes Jahr entsprechende Kosteneinsparungen! Deren Vision ist der „full-service“. Sie wollen Langfristverträge über 10, 15 Jahre und garantieren ihren Kunden eine jährliche Kostenersparnis. Die mag es aufgrund der Synergieeffekte, die entstehen, weil es sich bei ihnen um echte Spezialisten handelt, durchaus auch geben, aber bei der Menge der prognostizierten Einsparungen kann dieses Modell nur über Lohndumping funktionieren.

Als Gewerkschaften sagen wir: Arbeitsteilung ja, wenn die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gut und abgesichert sind. Um einheitliche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, versuchen wir, die sich herausbildende Dienstleistungsbranche zu tarifieren. Wir haben in der Leiharbeit erlebt, welche Auswirkungen der Wettbewerb über den Lohn hat, und fürchten, dass sich diese negativen Auswirkungen bei Werkverträgen noch einmal verschlimmern.

**G.I.B.: Woran merkt man in einem Unternehmen, dass mit Schein-Werkverträgen gearbeitet wird?**

**Christian Iwanowski:** Wenn man Betriebsräte nach Werkverträgen im Betrieb fragt, sagen die meisten: Keine oder nur ganz wenige. Das aber liegt daran, dass Betriebsräte über Werkverträge, anders als bei Leiharbeit, nicht informiert werden müssen. Manchmal entsteht der Eindruck, auch die Personalabteilung bekommt das nicht immer mit, weil Werkverträge über den Einkauf abgeschlossen werden. Das Mitbestimmungsrecht wird durch die Verlagerung von Personalentscheidungen auf die Ebene des Einkaufes verlagert, Mitbestimmung findet nicht mehr statt. Betriebsräte bekommen das oft nicht mit und das ist der Grund, warum das wahre Ausmaß von Werkverträgen statistisch kaum zu erfassen ist.

**Siemens kann Kapazitätsanpassungen von bis zu 30 Prozent durchführen, ohne eine einzige betriebsbedingte Kündigung auszusprechen. Faktisch sind damit Kündigungen outgesourct.**

Entscheidend zur Beurteilung der Frage, ob es sich um einen Werkvertrag handelt oder nicht, ist das Direktionsrecht, die Einbindung des Beschäftigten in die Arbeitsorganisation des Betriebs. Beim Werkvertrag kauft das Unternehmen einen Erfolg ein, für den der Werkvertragnehmer haftet. Er trägt die Gewährleistung und wird nur nach Erfolg bezahlt. Ist der Erfolg fehlerhaft, muss er auf eigene Rechnung nachbessern. Das sind Indizien dafür, ob es sich um einen Werkvertrag handelt oder nicht. Es ist immer eine Einzelfallentscheidung und das macht es auch für Betriebsräte so schwer. Als Faustformel gilt: Je enger die Werkverträger mit Stammpersonal zusammenarbeiten, je tiefer sie im Kerngeschäft sind, desto unwahrscheinlicher ist, dass es legale Werkverträge sind.

Oft wissen nicht einmal mehr die Vorgesetzten in den Betrieben, wer zum Stammpersonal gehört, wer Werkvertragnehmer, wer Leiharbeiter ist. Das ist die Schwäche bei langfristigen Werkverträgen. Je länger die Leute im Betrieb sind, umso weniger halten sie sich an das, was sich Juristen in irgendwelchen Verträgen mal ausgedacht haben. Das heißt, Langfristinsätze, selbst wenn sie legal begonnen haben, entwickeln sich schnell in eine andere Richtung, wie ein Beispiel in unserem Dossier zeigt.

Mittlerweile ist die Rechtsprechung ein bisschen sensibler geworden, das macht die Betriebe nervös. Wir haben den Fall der Beschäftigten des Deutschen Bundestages, die Führungen gemacht haben. Angeblich waren es Honorarkräfte, die aber jetzt dank der Rentenkasse zu Beschäftigten des Deutschen Bundestages wurden. Wir haben das Beispiel des Hausmeisters von Bertelsmann, der sich erfolgreich eingeklagt hat, und wir haben die illegalen Werkverträge bei der Heinrich-Böll-Stiftung der Grünen. Die Betriebe erkennen, dass sie in der Vergangenheit leichtfertig Verträge abgeschlossen haben, aber das funktioniert so nicht mehr.

**G.I.B.: Im Dossier der IGM zu Werkverträgen wird auch das Beispiel der Firma Flextronics genannt, wo Menschen an Fertigungsbändern trotz unterschiedlicher Beschäftigungsverträge identische Tätigkeiten verrichten.**

**Christian Iwanowski:** Das kann legal sein. Es kommt darauf an, wer die Anweisungen gibt und wer haftet. Im einen Fall haftet Flextronic selber für das Ergebnis, im anderen Fall die Werkvertragsfirma und es wird nur ergebnisbezogen bezahlt. In einem anderen Fall, in einem Betrieb der weißen Ware, haben wir eine solche Konstruktion erfolgreich verhindert, allerdings auf Kosten einer höheren Leiharbeitsquote. Da haben wir sogar einen Werkvertrag zurückgeholt.

Es ist ja nicht so, dass die Beschäftigten in diesen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich schlecht bezahlt würden, aber diese prekären Arbeitsverhältnisse brin-

gen das gesamte Tarifgefüge ins Rutschen, es entsteht eine Lohnspirale nach unten. Dass Deutschland im internationalen Vergleich Billiglohnland ist, kommt nicht von ungefähr. Unsere Tarifverträge gerade im produzierenden Gewerbe sind gut. Das Problem in Deutschland ist, dass die Unternehmen aufgrund der Rechtslage zu viele Möglichkeiten haben, mit solchen prekären Arbeitsverhältnissen Tarifverträge zu umgehen.

**G.I.B.: Die Politik will den Missbrauch von Werkverträgen eindämmen. Ein vom MAIS in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten schlägt dazu eine Beweislastumkehr vor, das heißt, der Arbeitgeber muss nachweisen, dass es sich um einen Werkvertrag handelt. Ist das aus gewerkschaftlicher Sicht ein tauglicher Vorschlag?**

**Christian Iwanowski:** Es ist auf jeden Fall ein Vorschlag in die richtige Richtung. Ein zweiter Vorschlag, der sich auf Leiharbeit bezieht, hat aber Auswirkungen auf Werkverträge. Er besagt, dass die Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr als Rettungsschirm für illegale Werkverträge dienen soll. Letzteres scheint ja in der Großen Koalition ein breiteres Echo zu finden und als kleinster gemeinsamer Nenner auch im Gesetzgebungsverfahren durchzugehen.

Ob die Umkehr der Beweislast kommt, bleibt abzuwarten. Ich würde sie begrüßen, insbesondere für unsere Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland, die hier im Rahmen von Werkverträgen tätig sind und bei aufkommendem Verdacht, das sei illegal, schnell wieder in ihrem Heimatland sind und zusehen müssen, wie sie an ihr Geld kommen.

Dennoch geht der Vorschlag nicht weit genug. Es gibt eine Faustformel: Je größer der Betrieb, umso mehr Werkverträge. In Großbetrieben haben wir Betriebsräte. Deshalb plädieren wir in diesen Fällen für mehr Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte. Weitgehende Informationsrechte hat der Betriebsrat schon, er muss sie nur einfordern und mitunter sehr mühsam

einklagen. Da wären, analog zur Leiharbeit, eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte für Werkverträge sowie verbindliche, verpflichtende Informationsrechte für Betriebsräte nützlich und dass Werkverträge wie Einstellungen zu bewerten sind, also genauso wie bei der Leiharbeit, wozu der Betriebsrat nach § 99 angehört werden muss. Das wäre hilfreich, um den Missbrauch von Werkverträgen einzu-

## Oft wissen nicht einmal mehr die Vorgesetzten in den Betrieben, wer zum Stammpersonal gehört, wer Werkvertragsnehmer, wer Leiharbeiter ist.

dämmen. Der momentane rechtliche Zustand, dass wir Werkverträge als illegal überführen können, ohne dass es für irgendjemanden Rechtsfolgen hat, ist für einen Rechtsstaat nicht haltbar.

**G.I.B.: Das Rechtsgutachten fordert ein dauerhaftes Informationsrecht des Betriebsrats bei Fremdpersonaleinsatz, also bei Leiharbeit und Werkverträgen. Das hieße, wenn er nicht informiert ist, ist der Einsatz unzulässig.**

**Christian Iwanowski:** Da es immer eine Mischung von Leiharbeit und Werkvertrag gibt, haben wir sehr große Bedenken, weil der Vorschlag unter Umständen dazu führt, dass die vorhandene Rechtsprechung in Bezug auf Leiharbeit verschlechtert wird. Die ist teils erheblich weiter als der Vorschlag der beiden Gutachter, die sich wohl ein bisschen davon haben treiben lassen, was konsensfähig ist und was nicht.

Mit Informationsrechten ist es unserer Meinung nach nicht getan. Die Einschränkung, die sich durch die Karenzzeiten ergibt, wonach erst Tätigkeiten ab einer bestimmten Laufzeit zählen, halten wir für unzureichend. Wir sagen: Über alles, was nicht wirklich Kurzeitauftrag ist – und selbst da muss man manchmal Fragezeichen setzen –, muss der Betriebsrat in-

formiert sein. Ob er immer explizit Ja oder Nein sagen muss, müssen wir sehen. Vieles ist auch heute schon in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Ich rate Betriebsräten, Betriebsvereinbarungen zu Fremdleistungen abzuschließen und darin zu regeln, worüber sie informiert werden wollen und worüber nicht unbedingt. In großen Betrieben wie zum Beispiel im Stahlwerk in Hamborn, einem der größten Betriebe in NRW, kann ein Betriebsrat kaum die Zeit aufbringen, alle Werkverträge im Vorfeld detailliert zu sichten. Wenn ein externer Installateur einen Wasserhahn repariert, dann ist das okay. Wichtig ist zu regeln, mit welchen Firmen das Unternehmen zusammenarbeiten will und welche sozialen Mindeststandards gelten sollen, damit das Unternehmen im Rahmen dieser Spielregeln arbeiten kann.

## Der Koalitionsvertrag orientiert sich offensichtlich sehr stark an unseren Tarifverträgen, was zeigt, dass das, was wir in den letzten Jahren gemacht haben, nicht ganz verkehrt gewesen sein kann.

Wir sagen ja nicht, Werkverträge sind Teufelszeug, das würde an der Realität in den Betrieben vollkommen vorbeigehen. Aber wir wollen für das Thema sensibilisieren, denn wir entscheiden heute darüber, wie die Betriebe der Zukunft aussehen. Bei der Auseinandersetzung um Leiharbeit, Werkverträge, befristete Arbeitsverhältnisse und Minijobs geht es letztlich um die Personalplanung, um die Arbeitsbeziehungen im Betrieb. Arbeitgeber wollen die Sozialpartnerschaft gerne auf das Aushandeln von Sozialplänen beschränken, aber wenn wirtschaftliche Entscheidungen so massive Auswirkungen im sozialen Bereich und auf die Beschäftigten haben, dann müssen Betriebsräte mehr Einfluss auch auf wirtschaftliche Entscheidungen bekommen, denn es gibt eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung und es kann

nicht sein, dass Unternehmen sich mit solchen Instrumenten aus ihrer Verantwortung stehlen.

### G.I.B.: Von welcher Philosophie, von welchen Kriterien sollten sich Betriebsräte bei der Akzeptanz von Leiharbeit und Werkverträgen leiten lassen?

**Christian Iwanowski:** Der Gesetzgeber hat den Betriebsräten bei der letzten Gesetzesreform im § 80 ins Stammbuch geschrieben: Es ist Aufgabe der Betriebsräte, Beschäftigung zu sichern und zu fördern. Das Wörtchen „fördern“ ist neu ins Gesetz hineingekommen. Das heißt im Klartext: Der Betriebsrat soll dafür sorgen, dass Personal eingestellt wird. Dazu hat man den Betriebsräten den § 92 a gegeben. Demnach darf er Vorschläge machen zum Abbau von Fremdpersonal zugunsten von Eigenpersonal und darüber muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat verhandeln.

Es ist also Gesetzeswille, dass der Betriebsrat in jedem Einzelfall mit dem Arbeitgeber darum ringt zu klären, ob es sich um eine dauerhaft anfallende, wertschöpfende Tätigkeit handelt, die im Betrieb stattfindet. In dem Fall sollten die Leute fest eingestellt werden. Handelt es sich um nicht zum Kerngeschäft gehörende, sporadisch anfallende Nebentätigkeiten wie zum Beispiel Wartungsarbeiten für den Kopierer, dann ist ein Werkvertrag oder auch Leiharbeit sinnvoll. Die Frage ist, ob die Person die Arbeit selbstständig abwickeln kann oder ob ich sie in die Arbeitsorganisation einbinden muss. Im letzteren Fall gehört das Schild Leiharbeit dran.

Es geht also aus Arbeitnehmersicht darum, die richtige Beschäftigungsform für die Leute zu finden und für Flexicurity, also für Flexibilität und Sicherheit zu sorgen. Was Flexibilität angeht, muss sich Deutschland hinter keinem Land in Europa verstecken, aber wo bleibt die Sicherheit der Beschäftigten? Wenn keine auskömmlichen Löhne gezahlt werden, entsteht ein sozialer Sprengsatz, der irgendwann zünden wird. Dank Grundsicherung fällt keiner ins Bodenlose, aber wenn irgendwann die Grundsicherung die Standardrente wird in Deutschland, dann hat das System, die soziale Marktwirtschaft, versagt.

**G.I.B.:** Vor zwei Jahren wurden im Bereich der Leiharbeit Branchenzuschläge vereinbart. Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

**Christian Iwanowski:** Die Branchenzuschläge sind insgesamt ein Erfolg. Der überwiegende Teil der Beschäftigten bekommt sie auch. Auch weil in unserem Organisationsbereich – anders als bei manchen Schwestergewerkschaften – die Einsätze von Leiharbeit eher langfristig geplant sind. Natürlich gibt es Problemfälle, wo Kunden mit der Begründung, angeblich nicht zum Metall-Elektro-Bereich zu gehören, sondern z. B. zur Logistik, die Zahlung von Branchenzuschlägen verweigert haben. Ein Beispiel dafür ist das Motorenwerk im Zulieferpark Köln. Hier aber hat das Arbeitsgericht deutlich gesagt: Motoren herstellen ist Metall/Elektro nicht Logistik, also ist der Branchenzuschlag zu bezahlen. Da haben wir alle Verfahren jedenfalls in den ersten Instanzen gewonnen. Ich bin gespannt, ob die Arbeitgeber in die nächste Instanz gehen.

**G.I.B.:** Sind die zurückgehenden Verstöße im Arbeitsschutzbereich ein Indikator dafür, dass sich Leiharbeit aus der Schmutzdecke herausbewegt hat?

**Christian Iwanowski:** Nein. Die Verleihfirmen haben in Sachen Arbeitssicherheit ein hohes Eigeninteresse. In der für Leiharbeit zuständigen Berufsgenossenschaft ist Leiharbeit in der höchsten Gefahrenkategorie eingeordnet. Das heißt, sie ist ein beträchtlicher Kostenfaktor für ein Zeitarbeitsunternehmen. Firmen haben ein Interesse daran, Unfallzahlen niedrig zu halten, denn dann erhalten sie Geld zurückerstattet. Ein anderes, viel interessanteres Kriterium – und hier muss ich auch der Aussage des NRW-Arbeitsministers widersprechen, dass Leiharbeit sich aus der Schmutzdecke herausbewegt – ist die Verdoppelung der Beanstandungen und Bußgelder bei Prüfungen, die heute häufiger durchgeführt werden als früher. Die klassischen Fälle von Verstößen bei Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, bei Urlaubsentgelt, Überstundenvergütung und Fahrtkostenerstattung haben sich in den letzten 14 Jahren nicht geändert. Daran wird deutlich, dass die Leiharbeitsbranche von einer normalen Branche noch weit entfernt ist.

**G.I.B.:** Die große Koalition plant eine maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten sowie „equal pay“ nach neun Monaten? Wie schätzt die IG Metall das politische Vorhaben ein?

**Christian Iwanowski:** Wir stellen fest, dass sich der Koalitionsvertrag offensichtlich sehr stark an unseren Tarifverträgen orientiert hat, was zeigt, dass das, was wir in den letzten Jahren gemacht haben, nicht ganz verkehrt gewesen sein kann. Aber unsere Tarifverträge waren ja eher Notlösungen, um das auszugleichen, was uns der Gesetzgeber zuvor eingebrockt hatte. Insofern gehen uns bestimmte Regelungen nicht weit genug. Mir ist nicht klar, warum „equal pay“ erst nach neun Monaten gelten soll. Aber so ist das im politischen Kompromiss. Ich glaube, wenn das, was im Koalitionsvertrag steht, sich am Ende auch tatsächlich im Gesetzestext wiederfindet und nicht wieder viele Ausnahmeregelungen enthält, dann hilft uns das für die Branche ganz gut weiter. Ich hätte die Übergangsregel nicht unbedingt gebraucht, aber trotzdem wären wir froh, wenn das Gesetz so durchkäme, weil wir damit den seriös arbeitenden Unternehmen mehr Luft geben und das eine oder andere schwarze Schaf vom Markt beseitigen.

#### DAS INTERVIEW FÜHRTEN

**Manfred Keuler**

Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

**Arnold Kratz**

Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

#### KONTAKT

**Christian Iwanowski**

IG Metall Landesbezirk NRW

Roßstraße 94

40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 45484-160

E-Mail: christian.iwanowski@igmetall.de

Internet: www.igmetall-nrw.de