

Wie Missbrauch bei Werkverträgen ein

Arbeitsministerium will Schlupflöcher stopfen und Kontrollen ausbauen

DER AUTOR

DR. KLAUS HEIMANN ►
Berufs- und Wirtschaftspädagoge, freier Journalist
mit den Schwerpunkten
Arbeit, Bildung und
Karriere, Berlin



Die Zahl der Personen mit Werkverträgen hat sich in knapp zehn Jahren verdoppelt. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg sind es aktuell 820 000. Werkverträge

sind unverzichtbar, sagen alle – wären da nicht jene, die damit Stammarbeitsplätze ausgliedern, niedrige Löhne zahlen und Schutzrechte der Beschäftigten aushebeln. Dadurch sind Werkverträge innerhalb von wenigen Jahren in Verruf geraten. Doch jetzt tut sich etwas: Aus Angst vor Imageschäden sowie drakonischen Bußgeldern und Strafen steuern Unternehmen gegen, weil sie sich das Instrument Werkverträge nicht durch missbräuchliche Anwendung komplett kaputt machen lassen wollen. →

Nachdem zwei rumänische Werkvertragsarbeiter im Juli in ihrer Unterkunft bei einem Brand gestorben waren, will die Meyer Werft mit dem „Papenburg Modell“ nun neue Maßstäbe setzen. Foto: Ausdocken der „Norwegian Breakaway“.

praktisches Instrument kompromittiert



Im Januar letzten Jahres stürmten 450 Fahrer vom Zoll bundesweit Großlager der Einzelhandelskette Kaufland. Der Verdacht der staatlichen Kontrolleure: Der Handelskonzern soll durch den Abschluss von Scheinwerkverträgen Mindestlöhne umgangen haben. Sechs Warenzentren, Wohn- und Geschäftsräumen in Bayern, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen galten die Kontrollbesuche. Das Unternehmen soll nach Angaben des Hauptzollamts Schweinfurt für Lagerarbeiter und Staplerfahrer rechtswidrige Werkverträge geschlossen haben. Dadurch seien Leiharbeiter erheblich unter Tarif bezahlt und Sozialversicherungsbeiträge hinterzogen worden. Die Ermittler schätzen, dass die Arbeiter rund 30 Prozent zu wenig Lohn bekamen.

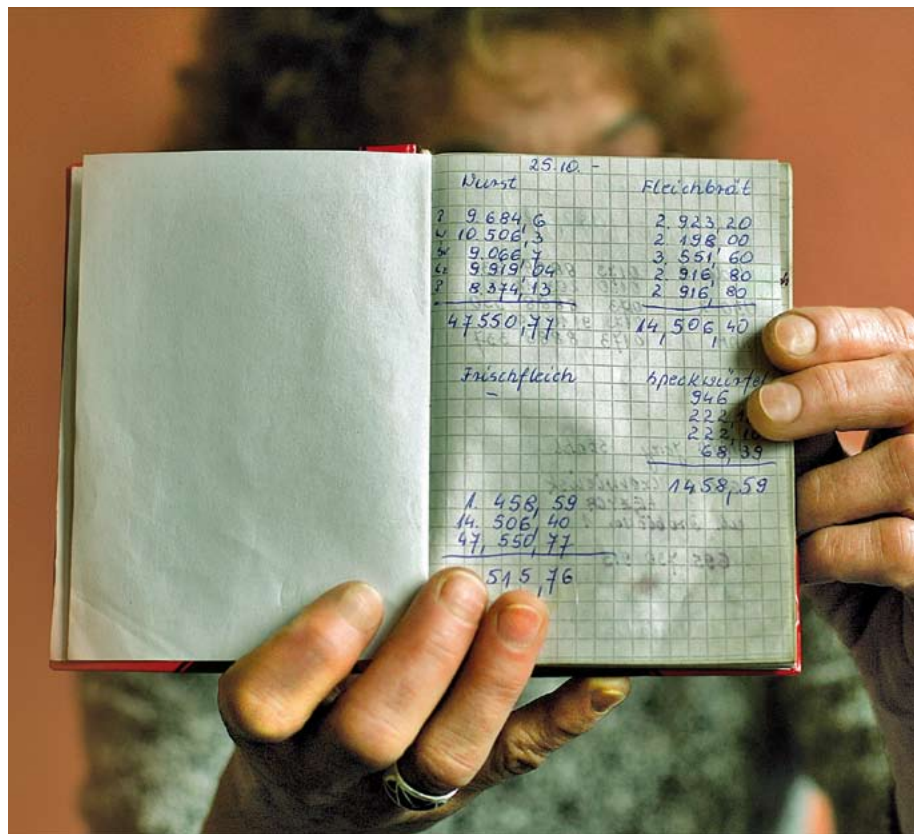
Knapp eineinhalb Jahre nach der Großrazzia haben sich die Staatsanwaltschaft Stuttgart und der Einzelhandelskonzern auf die Einstellung des Verfahrens geeinigt. Allerdings ist diese Einigung teuer erkaufte. Kaufland verpflichtet sich, fünf Millionen Euro an die Staatskasse zu überweisen. Eine weitere Million Euro Ordnungsgeld ist beim Hauptzollamt fällig. Diese Summe hat Kaufland, so die Staatsanwaltschaft, durch illegale Werkverträge im Vergleich zu den höheren Tariflöhnen gespart. Weitere drei Millionen Euro hat Kaufland bereits an Beiträgen an die Sozialversicherung nachgezahlt.

„Dank der Vernehmungen von Lagerarbeitern und Verantwortlichen durch den Zoll konnten wir den Einsatz von Scheinwerkverträgen in einem Logistikzentrum weitestgehend nachweisen“, sagt Claudia Krauth, Sprecherin der Staatsanwaltschaft Stuttgart. Auf den Deal habe man sich geeinigt, da den verantwortlichen Managern Vorsatz nur schwer

nachzuweisen sei, allenfalls sei eine geringe Schuld belegbar. Staat und Sozialversicherungen kassieren, und was ist mit den Betroffenen? Die Lagerarbeiter und Staplerfahrer bekommen nichts. Ihre 30 Prozent entgangener Lohn gleicht niemand aus.

SPARDIKTAT ZULASTEN DES PERSONALS

Einen anderen Fall hat die IG Metall in Nordrhein-Westfalen dokumentiert. Bei Flextronics, einem großen, weltweit operierenden Unternehmen, arbeiten rund 160 000 Beschäftigte. Die Firma,



Tagebuch einer polnischen Arbeiterin über die geleistete Arbeit in einem Unternehmen der deutschen Fleischverarbeitungsindustrie.

die vor allem Elektronikteile herstellt, verbuchte im vergangenen Geschäftsjahr rund 500 Millionen US-Dollar Gewinn. Weil die Bilanz in Deutschland nur durchwachsen ist, verfügte das Management harte Sparvorgaben. So soll der Standort Paderborn pro Quartal eine Million Dollar Personalkosten weniger ausgeben. Es gab Aufhebungsverträge, Vollzeitverträge wurden in Teilzeit umgewandelt, und einige Beschäftigte gingen vorzeitig in Altersteilzeit. Betriebsbedingte Kündigungen kann die Geschäftsführung nicht aussprechen. Eine Zusatzvereinbarung zum Tarifvertrag der Metallverarbeitung schützt die Beschäftigten davor.

Insgesamt 470 Beschäftigte zählt der Standort Paderborn, hinzu kommen rund 100 Leiharbeiter. Auch Werkvertragsfirmen arbeiten in der Halle. Eine davon ist das Logistikunternehmen Massong. Seine Beschäftigten für Flextronics entleiht sich Massong beim Personaldienstleister Zeitplan (dessen Werbespruch: „Das Arbeitgeberberrisiko tragen wir für Sie“).

Gearbeitet wird an zwei u-förmig gestellten Bändern beim Elektronikhersteller. An dem einen U sitzen Flextronics-Beschäftigte, an dem anderen Mitarbeiter von Massong. Die Arbeit ist gleich: Alle verpacken Geldautomaten im Auftrag des benachbarten Herstellers Wincor Nixdorf. Sie machen die großen Geräte transportfest. Zum Teil montieren sie auch noch Zargen an die Automaten. Stamm- und Werkvertragsbeschäftigte stehen sich gegenüber, reden miteinander, haben die gleichen Aufgaben. Alle tragen die gleiche blaue Arbeitskleidung mit einem Flextronics-Schriftzug. Wer in die Halle geht, erkennt nicht, wer zu wem gehört. Wer nachfragt, erfährt, dass an dem einen U 15 Massong-Beschäftigte sitzen. Sie haben einen eigenen Vorgesetzten, er sitzt in einem kleinen Büro. Und noch etwas ist anders: die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen der

Beschäftigten. Der Betriebsrat ist für die Werkvertragsarbeiter nicht zuständig. Was passiert da bei Flextronics: Ist da aus einem echten Werkvertrag in der Praxis eine illegale Arbeitnehmerüberlassung geworden?

SCHMALER GRAT ZUR ILLEGALITÄT

Professor Dr. Peter Schüren, Arbeitsrechtler an der Universität Münster, beschrieb auf dem Werkvertrags-Symposium des Arbeitsministeriums in Berlin im März

dieses Jahres, wie schnell aus einem gesetzeskonformen Werkvertrag-Outsourcing eine illegale Arbeitnehmerüberlassung wird. „Wenn dem Subunternehmer die Kompetenz zum Betrieb im Betrieb fehlt“, dann geht es oft schief. Funktioniert es nicht mit der guten Arbeit, „dann zieht der Auftraggeber die Steuerung des Fremdfirmenpersonals an sich.“ Das Kompetenzproblem sei damit zwar gelöst, aber jetzt „liegt illegale Überlassung vor“, so Schüren.

Ist das bei Flextronics der Fall? Die IG Metall in Nordrhein-Westfalen prüft den Fall und will sieben Fragen klären:

- ▶ Gibt der Einsatzbetrieb Anweisungen, wie die Arbeiten ausgeführt werden sollen?
- ▶ Arbeiten die Stammarbeiter und die Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens vermischt zusammen?
- ▶ Beeinflusst der Einsatzbetrieb Zahl, Arbeitszeit oder Qualifikation der Fremdfirmenarbeiter?
- ▶ Hat die Fremdfirma kein eigenes Leitungspersonal im Einsatzbetrieb eingesetzt?
- ▶ Werden Stundenzettel vom Einsatzbetrieb abgezeichnet, oder wird dessen Zeiterfassung benutzt?
- ▶ Werden die Arbeiten des Fremdunternehmens nach Stunden abgerechnet?
- ▶ Werden Maschinen oder Werkzeuge vom Einsatzbetrieb unentgeltlich gestellt?

Werden diese Fragen positiv beantwortet, handelt es sich um Arbeitnehmerüberlassung, also Leiharbeit, und nicht um Arbeit auf der Grundlage eines Werkvertrags.

WERKVERTRÄGE MIT TRADITION

Bei den deutschen Autobauern sind Werkverträge auch in der Forschung und Entwicklung üblich. Zwischen 30 und 40 Prozent arbeiten unter diesen Bedingungen. Hier geht es allerdings weniger um Lohndumping. Ingenieure, die über

Werkverträge in Projekte eingebunden sind, werden in der Regel gut bezahlt. Die Betriebe wollen die anderen Arbeitgeberpflichten, die sich aus einer Festanstellung ergeben, nicht übernehmen.

In der Metall- und Elektroindustrie finden sich Werkvertragskräfte in Kantinen, sie schieben Wache an Fabrikatoren, erledigen Reinigungsaufgaben, IT-Dienstleistungen, Logistik und zum Teil auch Montagearbeiten. Seltener sind sie in der Instandhaltung und bei Verwaltungsaufgaben zu finden. Die Liste der Branchen, die mit Arbeitnehmern in Modell-Werkverträgen arbeiten, ist lang: Brauerei- und Erfrischungsgetränkindustrie, Molkereien und Käsereien. In der Brot- und Backwarenindustrie übernehmen sie die Belieferung der Filialen. Im Handel gibt es nach Schätzungen 120 Subfirmen, die 350 000 Regaleinräume beschäftigen. In der Schlachtindustrie sind 80 Prozent der Arbeitnehmer bei Subunternehmern beschäftigt, in der Regel auf der Basis von Werkverträgen. Oft sind es osteuropäische Personaldienstleister, die da im Geschäft sind und ausländische Arbeitskräfte anbieten.

Für den Vizechef der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Claus-Harald Güster, steht fest: Die Arbeitgeber sind längst



auf das neue Modell Werkverträge umgeschwenkt: „Billiger geht immer. Hier gelten fast gar keine Regeln mehr – die Arbeitgeber können praktisch machen, was sie wollen.“

Seit 2012 greifen Unternehmen verstärkt das Konstrukt der Werkverträge auf. Warum, erklärt sich der Arbeitsrechtler Peter Schüren (Universität Münster) so: „Heute ist legale Leiharbeit kein Billiglohnsektor mehr.“ Weitsichtig hatte Martin Kannegiesser, damals, Mitte 2012, noch Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, diese Entwicklung kommen sehen: „Die Zeitarbeit wird deutlich teurer. Einige werden versuchen, dem über Werkverträge

aus dem Weg zu gehen“. Genauso so ist es gekommen. Gleichzeitig haben sich Tendenzen verstärkt, die Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen auf dem Werkvertrags-Symposium in Berlin als „missbräuchliche oder gar rechtswidrige Vertragskonstruktionen“ beschrieb.

UNVERHOHLENES LOHNDUMPING

Was das für Beschäftigte konkret bedeutet, lässt sich in der Lebensmittelindustrie studieren: Hier verdienen Leiharbeiter rund fünf Euro Stundenlohn weniger als Stammbeschäftigte. Bei Beschäftigten mit

ten Arbeitsbedingungen.“ Hier bestehe der Verdacht, dass Werkverträge genutzt würden, „um Regelungen des Arbeits- und Sozialrechts zu umgehen und um Löhne zu drücken.“ IG-Metall-Chef Berthold Huber sieht als Folge davon eine wachsende Spaltung der Belegschaften und warnt: „Eine Zwei- oder Dreiklassen-Belegschaft akzeptieren wir nicht.“



Dennoch will niemand Werkverträge generell abschaffen, auch die IG Metall nicht. Sie sind ein viel genutztes Instrument, um Arbeitsbeziehungen zu regeln. Werbeagenturen gestalten Firmenprospekte, Elektrobetriebe verlegen Stromleitungen, Klempnereien reparieren Sanitäranlagen, Monteure warten Aufzüge, und Gärtnereien kümmern sich um Grünflächen auf der Basis von Werkverträgen – all das sind qualifizierte Aufgaben, die keinen unmittelbaren Bezug zur Produktion haben und in aller Regel keine Arbeitsplätze vernichten. Bei einem Werkvertrag vergibt ein Auftraggeber (Unternehmen oder Privatperson) Aufträge für fest definierte „Werke“ oder Dienstleistungen. Abgerechnet wird erfolgsorientiert – nicht nach Arbeitszeit. Bezahlt wird nur die erbrachte Leistung, das Ergebnis. Merkmal eines Werkvertrags ist, dass der Auftragnehmer das Werk selber oder mit eigenen Arbeitskräften erstellt. Er ist allein zuständig für den Einsatz der von ihm Beschäftigten. Er muss für das Werk haften und selbst bestimmen, wie es erstellt wird.

Arbeitsrechtler Schüren bringt die Anforderungen an einen echten Werkvertrag so auf den Punkt: Der echte Werkunternehmer überlässt nicht nur einfach Personal. „Er unterhält im fremden Unternehmen – auf dem fremden Betriebsgelände – mit den eigenen Leuten einen eigenen Betrieb. Einen Betrieb im fremden Betrieb kann es nur dort geben, wo der Subunternehmer mit wirtschaftlich erheblichen Ent-



Produktionslinie bei Flextronics in Paderborn. Insgesamt 470 Beschäftigte arbeiten am Standort, hinzu kommen 100 Leiharbeiternehmer und Mitarbeiter von Werkvertragsfirmen.

Die ‚Bypass-Strategie‘ zielt darauf, einen neuen Weg für Lohndumping aufzubauen. Professor Dr. Frank Maschmann, Lehrstuhlinhaber für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Regensburg, erläuterte auf dem Berliner Symposium, dass es im Kern um die „Senkung direkter Personalkosten“ gehe. Die Sparliste ist lang: geringerer Arbeitslohn, keine Vergütung für arbeitsfreie Tage (Urlaub, Feiertage, Krankheit), keine Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Jubiläumsgeld, vermögenswirksame Leistungen), der Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers entfällt, und die betriebliche Altersversorgung ist auch kein Thema.

Werkverträgen erhöht sich die Differenz auf 8,80 Euro pro Stunde. Regaleinräumer im Handel bekommen nach Tarif pro Stunde 9,80 Euro bis 11,80 Euro. Leiharbeiter gehen mit einem Stundenlohn von 7,50 Euro bis 8,20 Euro nach Hause. Werkvertragsarbeiter kommen auf ein Stundenentgelt von 6,10 Euro bis 6,60 Euro.

Dass das ein Problem sein kann, weiß auch Arbeitsministerin Ursula von der Leyen: „Ich denke da an Regaleinräumer oder an Kassiererinnen, die plötzlich eben nicht mehr fest angestellt sind, sondern ihre Arbeit auf der Basis von Werkverträgen verrichten, zu geringerer Entlohnung und unter verschärf-

scheidungen die eigenen Leute lenkt (Personaleinsatzplanung) und mit diesen Entscheidungen zugleich auch ernsthaft Verantwortung für das wirtschaftliche Ergebnis seiner Tätigkeit übernimmt.“ Es wird eine Kompetenz abgefordert, die weit über die eines Verleihers hinausreicht.

menarbeiten. Damit will Audi die vollständige Einhaltung aller Bedingungen von Werkverträgen sicherstellen.

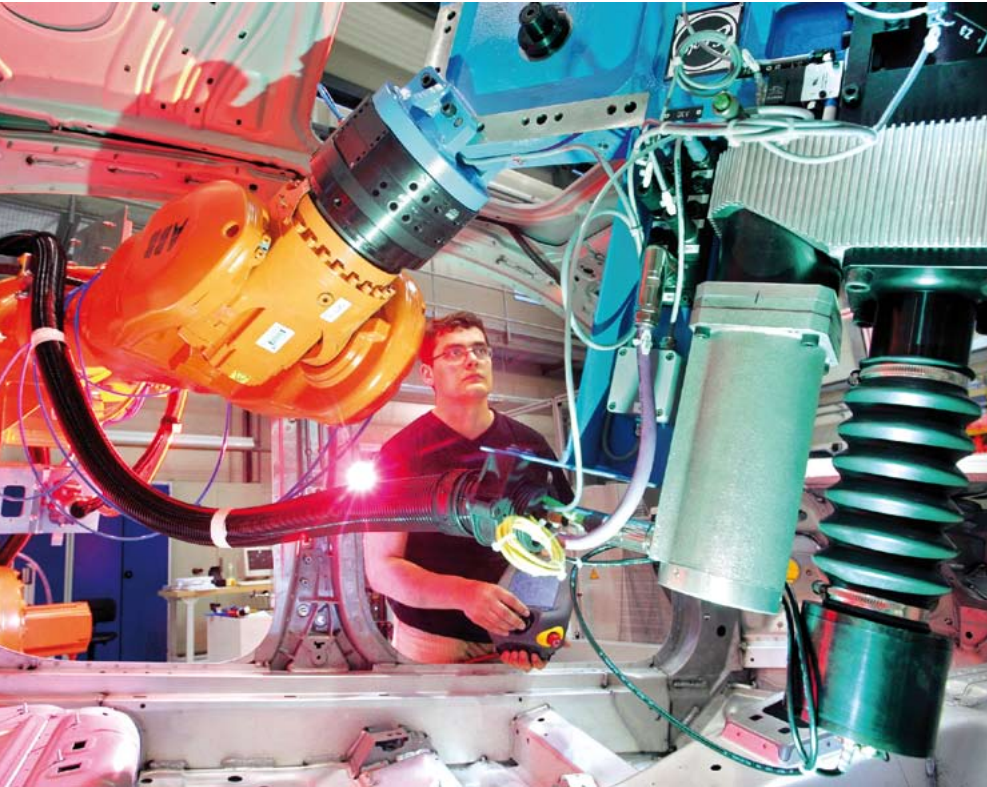
Für diesen Schritt gibt es gute Gründe. Fahnder des Zolls prüfen, ob die Bedingungen für Werkverträge vorliegen. Wird

Ein Schlupfloch gibt es noch: Die vom Gesetzgeber so gewollten harten Strafen treten nicht ein, wenn der Unternehmer, der Werkverträge abschließt, auch eine Überlassungserlaubnis vorweisen kann. In diesem Fall richten sich die Ansprüche aus dem Scheinwerkvertrag nicht gegen den entleihenden Betrieb, sondern gegen das verleihende Unternehmen. Ob das allerdings den Tariflohn für Leiharbeiter oder die Millionenstrafen zahlen kann, bleibt offen.

„ICH KANN NUR ZEITARBEIT“

Wilfried Lindahl, Chef eines gleichnamigen Personaldienstleisters in Gütersloh, bringt sein Verhältnis zu Werkverträgen auf den Punkt: „Kann ich nicht, will ich nicht – ich kann nur Zeitarbeit. Und dies, glaube ich, ganz gut.“ Der 66-Jährige ist seit 1978 in der Branche. Aktuell beschäftigt er 79 Zeitarbeiter, zu Boomzeiten waren es auch schon mal 300. Damit gehört er zu den Kleinen in der Branche. Dennoch beharrt er auf seinem Standpunkt: „Werkverträge mache ich nicht. Ich will noch ruhig schlafen können“, sagt er. „Beim Werkvertrag können wir keine auskömmlichen Löhne zahlen.“ Er weiß: Wechseln Kunden von Zeitarbeit zu Werkverträgen, dann wollen sie es noch billiger haben. Wilfried Lindahl ist das Haftungsrisiko bei Werkverträgen zu hoch, und zwar nicht nur für den Fall, dass Scheinwerkverträge auffliegen. Fallen teure Bauteile herunter, wird eine Maschine beschädigt, dann müsste Lindahl zahlen. Sich dagegen zu versichern, ist kompliziert und kostet viel. Im Extremfall kann der Haftungsfall den Ruin des eigenen Unternehmens bedeuten.

Auch für den Arbeitsrechtler Schüren ist die „gelebte, nicht geschriebene Haftung des Werkunternehmers für das geschuldete Ergebnis und für alle Nebenpflichtverletzungen seiner Leute“ ein zentraler Punkt. Derjenige, der haftet, so sein Kalkül, betreibe schon im Eigeninteresse eine Personaleinsatzplanung und ein Qualitätsmanagement. Wer ein Ergebnis schulde,



In der Automobilindustrie sind Werkverträge ein wichtiges Instrument für den schnellen Austausch von Know-how. Foto: Simulation für einen späteren Fertigungsprozess in einem Fraunhofer-Institut.

BOTSCHAFT IST ANGEKOMMEN

Diese Botschaft ist auch bei Audi in Ingolstadt angekommen. Bislang arbeiten die Werkvertragskräfte unmittelbar auf dem Unternehmensgelände, direkt in den Hallen. Schwer zu unterscheiden: Handelt es sich um Leiharbeiter oder um Kräfte, die mit Arbeiten im Rahmen eines Werkvertrags betraut sind? Audi will jetzt mehr Klarheit und plant eine strikte räumliche Trennung. 2014 soll ein Innovations-Campus entstehen, fünf Autominuten vom Werk entfernt. Hier können sich Dienstleister einmieten, die mit dem Autokonzern auf Basis von Werkverträgen zusam-

unter dem Deckmantel von Werkverträgen in Wirklichkeit Arbeitnehmerüberlassung organisiert, sind die Konsequenzen für den entleihenden Betrieb hart. Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sind Scheinwerkverträge nichtig. Konsequenz: Der überlassene Arbeitnehmer muss eingestellt werden. Es gelten die Konditionen, zu denen auch das Stammpersonal arbeitet. Betriebe mit Scheinwerkverträgen werden zudem wegen Beitragshinterziehung von den Sozialversicherungen zur Kasse gebeten, ein Ordnungsgeld kommt obendrauf. Da können schnell Millionenbeträge zusammenkommen, wie der Fall Kaufland zeigt.

der optimiere von sich aus seine Arbeitsprozesse. Allerdings: Im Schadensfall müsse die Haftung auch durchgesetzt werden. Geschehe dies nicht, dann, so Schüren, sei die Wahrscheinlichkeit groß, dass eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung vorliege.

Wie viele Werkverträger gibt es eigentlich? Diese simple Frage ist nicht ganz leicht zu beantworten. Dr. Christian Hohendanner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verweist auf das IAB-Betriebspanel. Darin werden die freien Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen erfasst. Danach hat sich zwischen 2002 und 2011 die Anzahl von einem auf knapp zwei Prozent verdoppelt. Die Zahl der Betriebe ist von vier auf sieben Prozent gestiegen. „Die Größenordnung der Anzahl freier Mitarbeiter ist vergleichbar mit der Bedeutung der Leiharbeit in Deutschland“, so Hohendanner. Im aktuellen Bericht der Bundesagentur für Arbeit vom Juli 2013 wird die Zahl der Leiharbeiter für das Jahr 2012 mit 822 000 angegeben.



Eine Umfrage der Gewerkschaft IG Metall bei über 4 000 Betriebsräten zeigt, dass es bei 28 Prozent der Betriebe zu einer Ausweitung von Werkverträgen gekommen ist. In jedem fünften Betrieb wurden Stammarbeitsplätze durch Werkvertragskräfte ersetzt. In 31 Prozent der Betriebe gibt es Konflikte mit der Geschäftsführung zur Frage, ob Werkverträge verkappte Leiharbeit bedeuten. Betriebe, die Werkverträge nutzen, wollen nach Einschätzung der Betriebsräte zu 52 Prozent damit die Mitspracherechte der Betriebsräte unterlaufen. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten hat ermittelt, dass knapp acht Prozent der Beschäftigten in ihren Branchen auf Basis von Werkverträgen beschäftigt sind. Die Tendenz sei klar: Werkvertragsarbeitnehmer ersetzen immer öfter Leiharbeiter.

KÜNFTIG GENAUER HINSCHAUEN

Nach Überzeugung von Erich Klemm, Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat von Daimler, geht es in vielen Unternehmen mit Leiharbeit und Werkverträgen schon längst nicht mehr um zusätzliche Flexibilität. Auf dem „Auto-Forum“ der IG Metall anlässlich der Automobilausstellung in Frankfurt erklärte er: „Es geht darum, die Kosten zu senken und Tariflöhne zu un-

hat gehandelt: „Wir haben ein Expertenteam ins Leben gerufen, das künftig bei unseren Auftragnehmern Prüfungen und Stichproben durchführen wird.“

Die niedersächsische Landesregierung hat eine Gesetzesinitiative zur Eindämmung von Scheinwerkverträgen im Bundesrat eingebracht. Der noch vor der Bundestagswahl gefasste Beschluss der Länderkammer sieht vor, dass der Betriebsrat über den Ein-



Die Meyer Werft hat sich jüngst eine Sozialcharta auferlegt und einen Haustarifvertrag zu Werkverträgen abgeschlossen. Foto: Schweißarbeiten in der Werfthalle.

terlaufen.“ Man könne schon von Wettbewerbsverzerrung innerhalb Deutschlands „zwischen den Unternehmen, die ihre Leute anständig bezahlen, und denen, die jede Chance nutzen, die Kosten durch Fremdpersonal zu drücken“, sprechen. Auch bei der Auto-Nobelmarke kippte das Landesarbeitsgericht in Stuttgart Scheinwerkverträge mit Leiharbeitsfirmen. Zwei Werkvertragskräfte hatten erfolgreich geklagt. Gegen die Entscheidung der Stuttgarter Richter hat der Autokonzern Berufung eingelegt. Zukünftig will der Autobauer genauer hinschauen. Personalvorstand Wilfried Porth

satz von Werkvertragsbeschäftigten informiert werden muss. Außerdem soll er ihre Interessen im Arbeitsschutz vertreten. Der Ersatz von Stammbeschäftigten durch Werkvertragsarbeitnehmer bedarf danach der Zustimmung des Betriebsrats. Gleichzeitig soll die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung an strengere Kriterien gebunden werden. Niedersachsens Ministerpräsident Stephan Weil (SPD) hofft, dadurch die „Ausbeutung“ von Werkvertragsarbeitern zu beenden: „Wann immer wir von Scheinwerkverträgen erfahren, müssen wir dagegen vorgehen. Das ist wie ein Geschwür,

das sich durch den deutschen Arbeitsmarkt gefressen hat.“ Der neu gewählte Bundestag wird sich jetzt mit den Forderungen des Bundesrats beschäftigen.

Im Arbeitsministerium in Berlin gibt es ebenfalls eine intensive Debatte zum Missbrauch von Werkverträgen.* Mindestens drei Punkte sollen neu geregelt werden: Das Schlupfloch, dass Firmen Arbeitnehmerüberlassung unter dem Deckmantel von Werkverträgen ohne Nachteile betreiben können, soll gestopft werden. Fliegen Scheinwerkverträge auf, würde das für die beteiligten Firmen richtig teuer. Für diesen Ansatz gibt es Flankenschutz aus der Rechtswissenschaft, so von den Arbeitsrechtlern Maschmann und Schüren. Sie wollen nur den Firmen die Erlaubnis zum Geschäftsmodell Arbeitnehmerüberlassung erteilen, die dies auch offen betreiben.

Zweite Überlegung im Arbeitsministerium: Die Bundesagentur für Arbeit könnte zukünftig umfassender und besser jene Unternehmen prüfen, die Personalüberlassung betreiben. Maschmann betont, dass dafür aber „trennscharfe Kriterien zur Abgrenzung von Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung“ vorzugeben sind. Und drittens kämen nach den Plänen des Arbeitsministeriums die Betriebsräte bei allen Fremdvergaben stärker ins Geschäft. Sie würden in einem „geordneten Verfahren beteiligt“, und zwar immer dann, wenn Personal von Fremdfirmen eingesetzt würde, so die Überlegung von Staatssekretär Gerd Hoofe aus dem Arbeitsministerium.

SOZIALCHARTA UND HAUSTARIFVERTRAG

Dass auch ohne Gesetzesänderungen gegen Missbrauch vorgegangen werden kann, zeigt die Meyer Werft im niedersächsischen Papenburg. Die auf Kreuzfahrtschiffe spezialisierte Werft hat sich jüngst eine Sozialcharta auferlegt und einen Haustarifvertrag zu Werkverträgen abgeschlos-

sen. Rund 1 500 Werkvertragskräfte arbeiten auf der Werft. Für die Unternehmen, die für die Werft arbeiten, wurde ein Verhaltenskodex formuliert. „Mit unserer neuen Sozialcharta und dem Verhaltenskodex für Lieferanten gibt es klare Regeln der Zusammenarbeit“, sagt Geschäftsführer Bernard Meyer. Alle Fremdfirmen, die mit Werk-



vertragskräften arbeiten, sollen künftig mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde vergütet. Nachweise sind vorzulegen, auch wenn im Ausland gezahlt wird. Die Arbeitszeit aller „auf der

Werft arbeitenden Menschen muss mindestens den nationalen gesetzlichen Vorgaben“ entsprechen, so die Formulierung im Tarifvertrag und im Verhaltenskodex. Unterkünfte haben Mindeststandards zu erfüllen, die von der Stadt Papenburg vorgegeben sind. Auch der Betriebsrat bekommt mehr Arbeit: Er muss sich um die Belange der Werkvertragskräfte kümmern.

Der Hintergrund für diese Initiative: Zwei rumänische Werkvertragsarbeiter starben im Juli in ihrer Unterkunft unweit des Papenburger Stadtzentrums bei einem Brand. Wie sich herausstellte, erhielten die rumänischen Meyer-Werkvertragskräfte von ihren Arbeitgebern Niedriglöhne, und dies, obwohl die Werft einen Bruttolohn für die Arbeiter zwischen 27 und 28 Euro pro Stunde zahlte. Angehörige der Brandopfer berichteten, dass viel weniger bei den Arbeitern ankam. Nur 35 Euro täglich seien es gewesen, bei einem Arbeitstag mit zehn bis zwölf Stunden sind das zwischen 2,90 und 3,50 Euro pro Stunde. Wie viel Geld bei den zwischengeschalteten Subunternehmern hängen blieb oder welche Angaben möglicherweise nicht stimmen, lässt sich nicht exakt aufklären.

Das gesamte Paket – Tarifvertrag, Sozialcharta und Verhaltenskodex – wird jetzt schon als „Papenburger Modell“ gefeiert. Für den niedersächsischen Wirtschafts-

minister Olaf Lies ist das „ein Meilenstein bei der Bekämpfung des Werksvertrags-Missbrauchs“. Ausdrücklich empfiehlt er das Modell „für die ganze deutsche Wirtschaft.“ Die Werft kosten die Vereinbarungen viel Geld, doch das ist gut investiert, denn durch „saubere Werkvertragsarbeit“ will Bernard Meyer Folgendes erreichen: „Das System der Werkverträge ist positiv und darf nicht kaputt gemacht werden.“

Ähnlich denkt wohl auch Bernd Stange, verantwortlich für Fleischproduktion in der Geschäftsführung von Vion Food Deutschland. Vion ist die Nummer zwei bei der Fleischvermarktung in Europa. Stange geht noch weiter, er will ganz weg von der Werkvertragspraxis. „Unser Ziel ist es, mittel- bis langfristig keine Werkvertragsarbeiter mehr zu beschäftigen. Von diesem Modell müssen wir uns verabschieden.“



Die Initiativen der Meyer Werft und von Vion Food sind ganz im Sinne von Arbeitsministerin von der Leyen. Kurz und knapp sagte sie, wie künftig mit Werkvertragskräften umzugehen sei: „Wir müssen dafür sorgen, dass die Dinge fair zugehen und dass die Menschen gut behandelt werden.“ ●

* Die Recherchen zu diesem Beitrag hat unser Autor vor der Bundestageswahl abgeschlossen.