

Jobs zweiter Klasse

Unternehmen geben immer größere Teile ihres Geschäfts per Werk- oder Dienstvertrag an Subunternehmer ab. Dort herrschen oft schlechtere Arbeitsbedingungen.

Früher haben Speditionen Paletten oder Container am Werkstor entgegengenommen und am Zielort wieder abgeladen. Heute betreiben sie – als Dienstleister – das gesamte Lager, kümmern sich um den Aufbau der Produkte beim Kunden und übernehmen mitunter bereits Teile der Fertigung. Das nennt sich Kontraktlogistik und ist ein typisches Beispiel für das Vordringen von Subunternehmen. Ein anderes Beispiel ist die Abschaffung des festangestellten Hausmeisters, der vielfach durch Firmen für Facility Management mit ständig wachsender Angebotspalette ersetzt wurde. Was dieser Trend für die Beschäftigten bedeutet, hat die Politologin Katrin Vitols in einer Studie für das Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihre Analyse fußt auf einer Befragung von Betriebsräten und Betriebsfallstudien, wobei der Schwerpunkt auf Betrieben des verarbeitenden Gewerbes lag. Zentrales Ergebnis: Durch den Abschluss von Werk- und Dienstverträgen mit Fremdfirmen entstehen häufig Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse, was auch die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften unter Druck setzt. Gewerkschaftliche Gegenstrategien sind vor allem dann erfolgreich, wenn sie unternehmens- und branchenübergreifend angelegt sind.

Welchen Umfang die Beschäftigung per Werk- oder Dienstvertrag hat, wird von keiner offiziellen Statistik erfasst. Verschiedene Studien und Hochrechnungen legen jedoch nahe, dass es sich um Millionen Erwerbstätige handelt. Die von Vitols befragten 520 Betriebsräte berichten, „dass im Durchschnitt 13 Prozent des Arbeitsvolumens im Kernbereich von Unternehmen im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen erledigt wird“. Dabei werden hauptsächlich Firmen mit Angestellten beauftragt, weniger Soloselbstständige. Im Trend nimmt die Beauftragung von Subunternehmern zu. Das zeigen etwa Umfragen der IG Metall. Ein weiteres Indiz sei die Tatsache, dass der Anteil der zugekauften Waren und Dienstleistungen an den Endprodukten gestiegen ist, Vitols.

Problematisch an dieser Entwicklung ist der Forscherin zufolge, dass Werk- und Dienstverträge oft dazu dienen, Tarifstandards und Mitbestimmungsrechte zu unterlaufen. Die Beschäftigten der Subunternehmer sind in der Regel zu einem geringeren Teil gewerkschaftlich organisiert, verfügen oft nicht über wirksame Mitbestimmungsstrukturen und sind zum großen Teil leicht austauschbare Hilfskräfte. Entsprechend schwach ist ihre Verhandlungsposition. Das können Arbeitgeber ausnutzen, um sie etwa für weni-

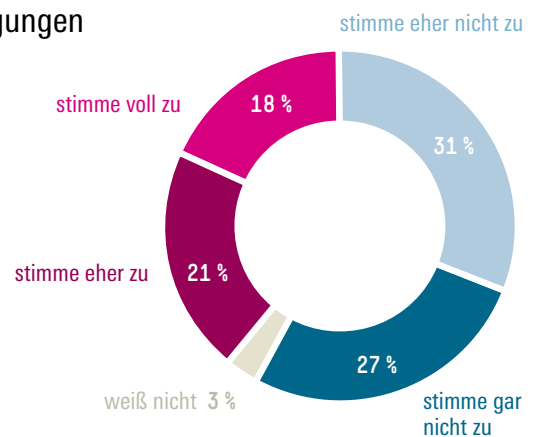
ger Geld arbeiten zu lassen, als es Angehörige der Stammebelegschaft bekämen.

Als „bedenklich“ hinsichtlich der Arbeitsbedingungen stufen die befragten Betriebsräte immerhin 39 Prozent der Vertragsverhältnisse mit Dienstleistern oder Subunternehmern ein. Wobei die kritischen Töne bei den Betriebsräten von Intensivnutzern, bei denen über 30 Prozent des Arbeits-

Oft schlechtere Arbeitsbedingungen bei Subunternehmen

Sind die Beschäftigungsbedingungen von Werk- und Dienstvertragsarbeitern „bedenklich“?

Betriebsräte sagen ...



Quelle: Vitols 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1556

Hans Böckler Stiftung

volumens von Werk- oder Dienstvertragsnehmern erledigt werden, deutlich überwiegen: Hier halten drei Viertel die Verhältnisse für bedenklich. Wo der Umfang der Fremdvergaben in den vergangenen fünf Jahren zugenommen hat, sind die Betriebsräte ebenfalls skeptischer als im Durchschnitt. Denn damit steigt auch der Druck auf die Stammebelegschaften, denen täglich vor Augen geführt wird, dass andere bereit sind, zu schlechteren Konditionen zu arbeiten.

Der Betriebsrat des Auftraggebers hat heute allerdings kaum eine Handhabe gegen die Vergabe von Werk- oder Dienstverträgen. Dazu steht im Betriebsverfassungsgesetz nichts. Vitols rät daher, eine Erweiterung der Mitspracherechte von Arbeitnehmervertretungen zu diskutieren.

Am ehesten ließen sich die Interessen der Beschäftigten heute durchsetzen, wenn Arbeitnehmervertreter von Auftraggeber und Auftragnehmer zusammenarbeiten, resümiert die Wissenschaftlerin mit Blick auf die von ihr durchgeführten Betriebsfallstudien. Wenn es gelingt, über die Grenzen von Betrieben, Branchen und gewerkschaftlichen Organisationsbereichen hinaus zusammenzuarbeiten, lässt sich der Missbrauch von Werk- und Dienstverträgen etwa durch abgestimmte Betriebsvereinbarungen und Haustarifverträge eindämmen. Erfolgreich arbeitende Netzwerke gebe es vor allem in der Automobil- und Stahlindustrie. <

Quelle: Katrin Vitols: Die Praxis von Werk- und Dienstverträgen, I.M.U.-Study, April 2019
Download: bit.do/impuls1557