Werkvertragsarbeit fair gestalten.

Gute Praxis in der Stahlindustrie

Hans Böckler Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

IG Metall
Zweigbüro | Vorstand

IMPRESSUM

Herausgeber/Copyright 2014:

Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

und

Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner – IG-Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt:
Hannelore Elze, IG-Metall-Vorstand – Zweigbüro, Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf, Hannelore.Elze@igmetall.de; Norbert Kluge, Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf, Norbert-Kluge@boeckler.de

Redaktion:
Koordination, redaktionelles Konzept, Texte: Carmen Molitor, Journalistin, Köln
www.carmen-molitor.de

Grafisches Konzept, Gestaltung:
Designbüro Wanja Schnurpel, Köln
www.wanjaschnurpel.de

Fotokonzept, Fotos:
Karsten Schöne, Fotograf, Köln
www.karstenschoene.de

Fotonachweis:
Alle Fotos (wo nicht anders genannt): Karsten Schöne, Köln

Seite 3: Foto Jörg Hofmann, Copyright: IG Metall. Grafik Seite 9, Poster Seite 10, Fotos Seiten 11 und 38: Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Betriebsrats der ArcelorMittal Bremen GmbH. Posterreihe Seite 10: Kampagnenkonzeption und Gestaltung: Daniel Tech, ArcelorMittal Bremen GmbH

Titelgestaltung: Designbüro Wanja Schnurpel, Köln
Titelbild: Karsten Schöne, Köln

Druck: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Bestellmöglichkeit: Die Broschüre kann unter Angabe der Bestellnummer 30433 kostenlos bei der Firma Setzkasten GmbH per Fax 0211/408 00 90 40 oder E-Mail mail@setzkasten.de bestellt werden.

1. Auflage, Redaktionsschluss: Juni 2014

Jörg Hofmann
Zweiter Vorsitzender
der IG Metall

Michael Guggemos
Sprecher der Geschäftsführung
der Hans-Böckler-Stiftung

Solidarität, Mitbestimmung und Mindeststandards – ein guter Dreiklang für faire Werkvertragsarbeit

Werkverträge sind in der Stahlbranche nichts Neues. Immer schon haben die Hütten hoch qualifizierte Spezialisten bei Bedarf für kurze Zeit angeheuert. Üblich ist mittlerweile auch, Aufgaben außerhalb des eigentlichen Geschäfts – wie den Betrieb von Kantinen – an Dienstleister zu vergeben. Seit die IG Metall durchgesetzt hat, dass Leiharbeit fair entlohnt werden muss, greifen Unternehmen aber immer häufiger auf Werkverträge zurück. Und leider fallen Werkvertragsbetriebe nicht selten dadurch auf, dass sie ihren Beschäftigten **katastrophale Arbeitsbedingungen** zumuten. Mancher Blick hinter die Kulissen der Sub- und Sub-Subunternehmen offenbart eine erschreckende **Schattenwelt prekärer Beschäftigung** ohne Schutz und Regeln.

Was können Betriebsräte und Gewerkschaften dagegen tun? Wie kann Werkvertragsarbeit fair gestaltet werden? Wie werden Betriebsräte in diesen Unternehmen gegründet? Nicht zuletzt: Wie können die Beschäftigten für die IG Metall gewonnen werden?

Solidarität zeigen, Mitbestimmung einführen und auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards Einfluss nehmen – auf diesen Dreiklang setzen Betriebsräte, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Arbeitsdirektoren und Gewerkschafter. Wir haben sie zu ihren Strategien im Umgang mit Werkvertragsarbeit befragt. Die Ergebnisse werden in dieser Broschüre dargestellt. Bei vielen Betriebsräten der Stammfirmen musste zunächst die Erkenntnis reifen, dass eine strikte Ablehnung der Werkvertragsarbeit keine Lösung ist – auch wenn es sicher gute Gründe für diese Haltung gibt.

Sicher ist: Wir brauchen tarifvertragliche Regelungen, die die Beteiligungsrechte der Betriebsräte bei Auslagerungen und Fremdvergabe ausweiten. Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber gefordert ist, die betriebliche Mitbestimmung bei der Vergabe von Werkverträgen zu stärken und die rechtlichen Grundlagen für Fremdvergabe enger zu fassen.

Wichtig ist, die „Fremden auf der Hütte“ als Kolleginnen und Kollegen zu akzeptieren. Es ist auch im Interesse der Stammbelegschaften, sich darum zu kümmern, dass die Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen gerecht bezahlt und anständig behandelt werden. Dann können wir sie zudem als Mitglieder der IG Metall gewinnen – sagen die Praktiker.

Die besondere Art der Unternehmenskultur in **montanmitbestimmten Unternehmen** gibt den Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten Instrumente in die Hand, Werkvertragsarbeit fairer zu gestalten. Das zeigt unser Blick auf die ThyssenKrupp Steel Europe AG, die ArcelorMittal, die Deutschen Edelstahlwerke und die Salzgitter AG. Ein Netzwerk aus Betriebsrat, Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat, Verwaltungsstelle und Arbeitsdirektor kann vieles zum Positiven bewegen. Ein arbeitnehmerfreundliches Klima erleichtert, in beauftragten Fremdfirmen Betriebsratsgründungen durchzusetzen, Tarifverträge zu etablieren und soziale und finanzielle Mindeststandards einzufordern.

Unsere Publikation stellt **Pioniere dieses Engagements** und **herausragende Beispiele zur guten Praxis mit Werkverträgen** vor. Sie bietet einen Einblick in die Arbeit der Betriebsräte sowie derjenigen Verwaltungsstellen der IG Metall, die sich dem Thema besonders widmen, und führt in das Büro eines engagierten Arbeitsdirektors. Wir hoffen, dass die vielen guten Ansätze im Arbeitsalltag genutzt werden, und wünschen eine interessante Lektüre!

Jörg Hofmann

Michael Guggemos

07 **Alarmsignale wahrnehmen:** Der Betriebsrat der ArcelorMittal in Bremen machte Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz öffentlich.

14 **Klare Ansagen machen:** Betriebsrat Lars Challier sucht das Gespräch mit Werkvertragsbeschäftigten, wenn etwas im Argen liegt.

20 **Lage genau analysieren:** Die Bedingungen bei Fremdfirmen hinterfragt bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG der „Eigen/Fremd"-Ausschuss.

Gute Praxis in der Betriebsratsarbeit

Informationsrechte konsequent nutzen, Missstände bei Fremdfirmen entlarven, Betriebsvereinbarungen schließen

07 _ Sozialcharta als verbindlicher Wegweiser
Wie der Betriebsrat der ArcelorMittal Bremen GmbH Verhaltens- und Sozialstandards für Fremdfirmen erstritt

13 _ Tipps zur guten Praxis
vom Betriebsrat der ArcelorMittal Bremen GmbH

14 _ „Den kleinen Dienstweg mag ich lieber"
Im Interview erklären die Betriebsräte Lars Challier und Sven Asmussen von ArcelorMittal in Hamburg ihre Strategie im Umgang mit Fremdfirmen

19 _ Tipps zur guten Praxis
von Lars Challier und Sven Asmussen, ArcelorMittal Hamburg GmbH

20 _ Wie man die Spreu vom Weizen trennt
Der Ausschuss „Eigen/Fremd" ist für den Betriebsrat von der ThyssenKrupp Steel Europe AG entscheidend im Umgang mit Werkverträgen

25 _ Tipps zur guten Praxis
von Wilfried Müller, TKSE AG

Gute Praxis in der Verwaltungsstelle

Mitbestimmung stärken, Mitglieder gewinnen, Betriebsratsgründung unterstützen, Tarifbindung anstreben

27 _ „Wir sind für jeden zuständig, der auf der Hütte arbeitet"
Warum die IG-Metall-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken einen Mitarbeiter für Werkvertragsfirmen eingestellt hat, erklärt Dieter Lieske im Interview

31 _ Tipps zur guten Praxis
von Dieter Lieske, erster Bevollmächtigter der IGM-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken

32 _ Die Macht der mitbestimmten Kunden
Die IG-Metall-Verwaltungsstelle in Siegen nutzte die starken Betriebsräte der DEW für Mitgliederwerbung und Betriebsratsgründung einer Werkvertragsfirma

37 _ Tipps zur guten Praxis
von Andree Jorgella, Gewerkschaftssekretär der IG-Metall-Verwaltungsstelle Siegen

38 _ Verlässlicher Partner im Kampf um Tarifbindung
Wie die IG-Metall-Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine die Tarifbindung bei Fremdfirmen der Salzgitter AG erreichte

43 _ Tipps zur guten Praxis
von Matthias Wilhelm, zweiter Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine

Gute Praxis für den Arbeitsdirektor in Unternehmen der Montanmitbestimmung

Personalabteilung ins Boot holen, Nachunternehmermanagement organisieren, faire Arbeitsbedingungen verlangen

45 _ „Wir wollen faire Arbeit – für alle“
Arbeitsdirektor Thomas Schlenz von der ThyssenKrupp Steel Europe AG erklärt im Interview, wie er soziale Mindeststandards und Arbeitssicherheit bei Fremdfirmen durchsetzt

50 _ Tipps zur guten Praxis
von Arbeitsdirektor Thomas Schlenz

52 _ Zusammenfassung: „So machen wir das!“
Alle Tipps zur guten Praxis in der Zusammenschau

54 _ Blick ins Gesetzbuch
Fundstellen, die in der Praxis helfen

55 _ Wer mehr wissen möchte
Links und Literaturtipps

27 **Mitbestimmung stärken:** Dafür setzt sich Dieter Lieske in der IG-Metall-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken ein.

32 **Gemeinsam Betriebsratsgründungen unterstützen:** In Siegen arbeiten dafür IG-Metall-Verwaltungsstelle und DEW-Betriebsrat zusammen.

45 **Faire Bedingungen für alle schaffen:** Arbeitsdirektor Schlenz, ThyssenKrupp Steel Europe AG, baut ein Nachunternehmermanagement auf.

Systematische Arbeitszeitmessungen sind für Betriebsräte ein guter Hebel, um zu überprüfen, wie lange Werkvertragsarbeiter täglich auf dem Werksgelände tätig sind.

INFORMATIONSRECHTE KONSEQUENT NUTZEN

GUTE PRAXIS IN DER

MISSSTÄNDE BEI FREMDFIRMEN ENTLARVEN

BETRIEBSRATSARBEIT

BETRIEBSVEREINBARUNGEN SCHLIESSEN

Betriebsratsvorsitzender **Klaus Hering** zeigt, wie Fremdfirmen bei AMB regelmäßig gegen das Arbeitszeitgesetz verstießen.

Sozialcharta als verbindlicher Wegweiser

MIT EINER AKRIBISCHEN STATISTIK ERBRACHTE DER BETRIEBSRAT VON ARCELORMITTAL BREMEN GMBH (AMB) DEN NACHWEIS, DASS VIELE WERKVERTRAGSBESCHÄFTIGTE IN IHREM STAHLWERK TÄGLICH ZEHN STUNDEN UND MEHR ARBEITEN. DAMIT FACHTE ER 2012 EINE DISKUSSION MIT DEM ARBEITGEBER DARÜBER AN, WIE WERKVERTRÄGE GESTALTET SEIN SOLLTEN. SIE MÜNDETE IN VERHANDLUNGEN ZU EINER SOZIALCHARTA, DIE ALLEN FREMDFIRMEN VERBINDLICHE VERHALTENS- UND SOZIALSTANDARDS FÜR DIE ARBEIT AUF DER HÜTTE VORGEBEN SOLL.

Ein gutes Schaubild sagt mehr als 1.000 Worte. Klaus Hering hat das erlebt. Dem Betriebsratsvorsitzenden der ArcelorMittal Bremen GmbH half ein eindrucksvolles Säulendiagramm dabei, seinem Arbeitgeber zu erklären, dass Mitarbeiter von Fremdfirmen häufig viel zu lange Schichten auf der Hütte fahren müssen. Bei einer Betriebsversammlung im Jahr 2012 präsentierte ein für das Thema Arbeitszeiten zuständiger Betriebsratskollege zum ersten Mal die Ergebnisse einer detaillierten eigenen Erhebung über die Arbeitszeiten aller Werkvertragsfirmen. Mit einem Blick ließ sich erfassen, wie hoch der Anteil der Fremdbeschäftigten war, die bis zu zehn, bis zu elf oder sogar zwölf Stunden und mehr auf dem Werksgelände arbeiteten. Jeder sah sofort: Die gesetzlichen Arbeitszeiten wurden regelmäßig auf der Hütte zum Teil sehr deutlich überschritten. Ein Skandal und eine Gefährdung für die Arbeitssicherheit im Werk, fanden die Betriebsräte.

Wirklich billiger?
Der AMB-Betriebsrat ging systematisch der Frage auf den Grund, ob Fremdfirmen ihre Arbeit wirklich günstiger anbieten können als die Stammbelegschaft, wenn auch soziale und sicherheitsrelevante Faktoren einbezogen sind.

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz

„Nehmen wir den September 2012“, sagt Klaus Hering und deutet auf die größte Säule des Schaubildes. „Da lag die Quote derjenigen Mitarbeiter der Fremdfirmen, die über zehn Stunden Arbeitszeit auf dem Papier hatten, bei 11,5 %. Bei unserer Stammbelegschaft war sie gerade mal 0,4 %.“ Dabei habe der Betriebsrat großzügig gerechnet und bei der täglichen Arbeitszeit jeweils rund anderthalb Stunden für die Umkleidezeiten und den Weg vom Tor zum Einsatzort und zurück abgezogen. Der Arbeitgeber sei überrascht gewesen und hätte die Zahlen zunächst in Zweifel gezogen, erinnert sich Hering.

Daniel Tech, Referent des Betriebsrats, setzt auf Druck gegen sicherheitsgefährdende Arbeitsbedingungen bei Werkvertragsfirmen.

Häufig fremdvergeben: Reinigungsarbeiten auf der Hütte

Doch die Fakten waren solide recherchiert. Die Grundlage der Statistik bildeten die erfassten Ein- und Ausgangszeiten am Werkstor, auf die der Betriebsrat Zugriff hat. Ein Betriebsratskollege wertete über Monate hinweg über das SAP-System aus, wie lange die Beschäftigten auf der Hütte bleiben. Anlass dieser Datensammlung war, dass sich der Betriebsrat fragte, wie er einer Verdrängung der eigenen Arbeitsplätze durch zunehmendes Outsourcing an Fremdfirmen vorbeugen könnte. „Es heißt ja immer, dass die externen Firmen billiger arbeiten als wir“, erläutert Klaus Hering. „Wir wollten wissen, wie fair ein solcher Vergleich eigentlich ist und auf welcher Basis er erfolgt. Was rechnen die Firmen in welchem Rahmen ab? So begannen wir damit, die täglichen Arbeitszeiten der Mitarbeiter der Werkvertragsfirmen mit unseren eigenen Arbeitszeiten zu vergleichen.“

Systematisch Handlungsdruck für den Arbeitgeber aufgebaut

Die günstigere Arbeit der Externen hängt offenbar teilweise auch mit den Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz zusammen. Über mehrere Quartale hinweg veröffentlichte der Betriebsrat seine Statistiken darüber auf der Betriebsversammlung. „Damit wollten wir Druck machen und dem Arbeitgeber das Problem veranschaulichen, weil er keinen Blick darauf hatte“, erzählt der Betriebsratsvorsitzende. „Zwar lagen ihm die Daten ja selber längst vor, aber so genau guckt da bei Werkverträgen keiner drauf.“ Das liegt daran, dass bei Werkverträgen ein Arbeitsvolumen und ein Preis vereinbart wird, aber wie und mit wie vielen Mitarbeitern der Werkvertragsnehmer den Auftrag dann abarbeitet, ist seine Sache. „Wir können nichts dafür!“, sei denn auch die Reaktion des Arbeitgebers gewesen, als der Betriebsrat den Nachweis über die langen Arbeitszeiten der Fremdbeschäftigten erbrachte. „Das sahen wir anders“, betont Hering. „Denn der Arbeitgeber hat die Firma ja mit der Tätigkeit beauftragt.“

„Wenn diese Leute hier auf dem Werksgelände zu lange arbeiten, stellen sie auch ein Sicherheitsrisiko für unsere eigenen Kollegen dar. Wenn zum Beispiel ein Lkw-Fahrer hier auf der Hütte zwölf Stunden fährt, ist er für alle ein Unsicherheitsfaktor. Deswegen sind deren Arbeitszeiten sehr wohl auch unser Bier.“

Um den Vorstand davon zu überzeugen, dass er als Auftraggeber sehr wohl eine Verantwortung dafür trägt, dass alle Menschen auf der Hütte vertretbare Arbeitszeiten haben, argumentierte der Betriebsrat mit der allgemeinen Arbeitssicherheit. „Wenn diese Leute hier auf dem Werksgelände zu lange arbeiten, stellen sie auch ein Sicherheitsrisiko für unsere eigenen Kollegen dar“, erläutert Hering. „Wenn zum Beispiel ein Lkw-Fahrer hier auf der Hütte zwölf Stunden fährt, ist er für alle ein Unsicherheitsfaktor. Deswegen sind deren Arbeitszeiten sehr wohl auch unser Bier.“

Mit harten Fakten und Beharrlichkeit zum Ziel

Es gab der Diskussion einen entscheidenden Schub, dass der Betriebsrat statt vager Eindrücke und einzelner Beschwerden von Kollegen Fakten vorlegen konnte. Zu beschwichtigen und das Thema abzutun,

Gefahren ernst nehmen: Das wird von Stamm- und Fremdbeschäftigten erwartet.

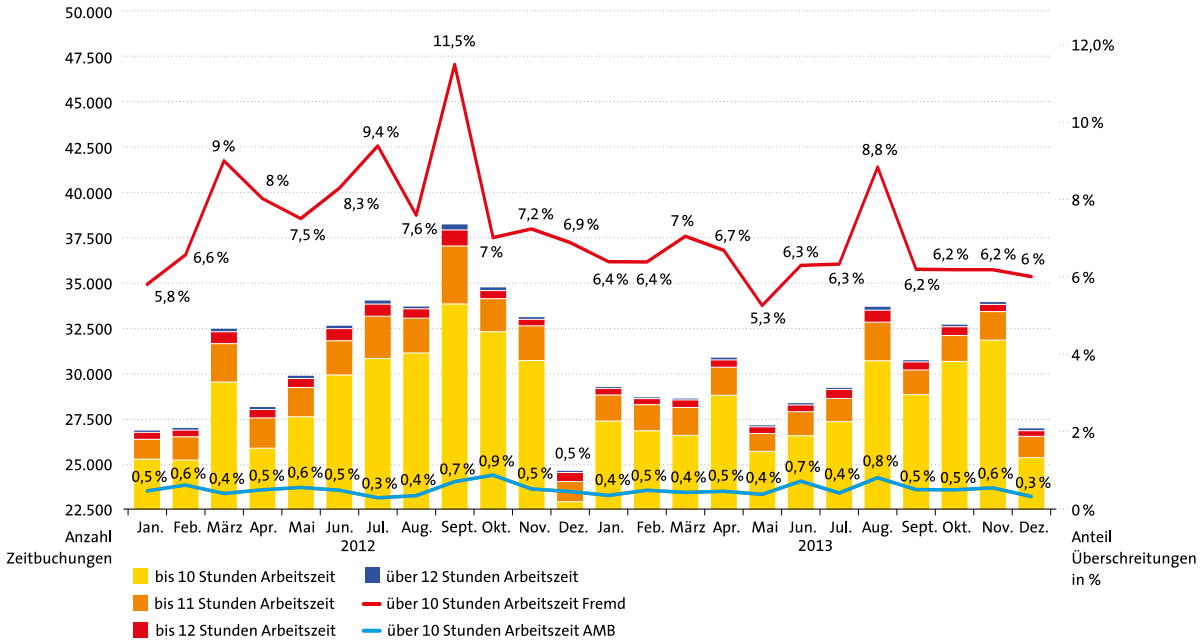
sei angesichts der genauen Daten nicht mehr möglich gewesen, der Vorstand musste sich damit befassen. Zumal die AMB-Spitze immer wieder betont hatte, dass Arbeitssicherheit auf der Hütte höchste Priorität habe. „Also musste der Vorstand sich auch entsprechend zu unseren Ergebnissen verhalten, sonst hätte er sich in der eigenen Belegschaft unglaubwürdig gemacht“, sagt Klaus Hering. „Er kann nicht ‚Arbeitssicherheit first!‘ zu den eigenen Leuten sagen, aber die von ihm beschäftigten Fremdfirmen zwölf Stunden und länger arbeiten lassen.“ Konsequent sprach der Betriebsrat die Arbeitgeber in den folgenden Betriebsversammlungen immer wieder auf die Frage der zu langen Arbeitszeiten an.

Informationskampagne zum Health and Safety Day

Um Handlungsdruck aufzubauen, nutzen die Arbeitnehmervertreter auch den jährlichen Health and Safety Day, einen konzernweiten Arbeitsgesundheits- und Sicherheitstag. Sie starteten dazu im April 2013 eine Aufklärungskampagne über die Gefahren zu langer Arbeitszeiten. Auf einer Brücke im Werk,

ERRECHNETE ARBEITSZEITEN ALLER FREMDFIRMEN

Zwischen Januar 2012 und Dezember 2013 erfasste der Betriebsrat der ArcelorMittal Bremen, wie viele Stunden die Beschäftigten der Fremdfirmen auf dem Werksgelände arbeiten. Die rote Linie zeigt die Quoten der Mitarbeiter, die Schichten von bis zu 10 Stunden und mehr hatten.



Bewusstsein für Risiko schaffen: Mit einer Posterkampagne sensibilisierte der Betriebsrat für die Gefahren durch zu lange Schichten.

unter der alle Beschäftigten durchfahren müssen, hängten sie ein Banner mit der Aufschrift „8 auf deine Arbeitssicherzeit“ auf und zeigten in eine Serie von Postern mit eingängigen Motiven zu der Frage „Lange Arbeitszeiten. Mit Sicherheit?“. Im vergangenen Jahr hat der Betriebsrat auch einen Film mit kurzen Statements zur Frage „Was bedeutet es für Sie, wenn Sie zehn Stunden gearbeitet haben?“ gedreht, in dem vom Azubi bis zum Vorstand jeder ein Statement abgeben konnte. Alles Maßnahmen, um mit der Belegschaft und der Unternehmensleitung über die Arbeitssicherheit der Fremdfirmen im Gespräch zu bleiben.

Auch bei ihren regelmäßigen Begehungen der Werkstätten der Fremdfirmen auf dem Hüttengelände nehmen Betriebsratsmitglieder die Arbeitssicherheit in den Fokus. „Unsere Kollegen haben eine einfache Checkliste dabei“, meint Klaus Hering. „Unsere Betriebsräte achten auf Optik, Sauberkeit und Ordnung. Ist die Persönliche Schutzausstattung der Kollegen auf einem modernen Stand? Was haben die Mitarbeiter an? Gibt es Sicherheitsschuhe, Helme? Die Sozialräume sind auch ein wichtiger Faktor, weil die einen Eindruck davon vermitteln, wie die Belegschaft wertgeschätzt wird.“ Essenziell bei den Checks sind direkte Gespräche mit den Kollegen der Fremdfirmen. „Wir wollen von ihnen wissen, ob es irgendwo klemmt, wie die Stimmung ist“, sagt Hering.

Schwarze Schafe zumindest zu hellgrauen machen

Als Betriebsrat zu insistieren und Druck gegen schlechte und sicherheitsgefährdende Arbeitsbedingungen zu machen kann dabei helfen, „schwarze Schafe unter den Fremdfirmen zumindest zu hellgrauen Schafen zu machen“, glaubt Daniel Tech, Referent des AMB-Betriebsrats. Als der Vorstand vor einiger Zeit einen Werkvertrag mit einer Firma schließen wollte, die dafür bekannt war, es mit der Sicherheit nicht so genau zu nehmen, erntete er heftige Kritik des Betriebsrats. Er machte den Vertrag zwar trotzdem, schlug als Kompromiss aber vor, im Laufe des Jahres zu prüfen, ob die Bedenken der eigenen Mitarbeiter gegen die Firma zutreffen. Diese Botschaft verstand auch die Fremdfirma schnell. Um ihren Auftrag dauerhaft zu sichern und weitere Kritik zu vermeiden, zeigte sie sich offen für eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. „Es ging so weit, dass die Firma unseren Betriebsratskollegen angeboten hat, in ihre Arbeitszeitaufschreibungen zu gucken“, berichtet Daniel Tech. Einige Missstände wurden abgestellt, neue Fahrzeuge gekauft, die Sozialräume verbessert. „Der lokale Geschäftsführer hat gesagt, dass seine Firma auf der Bremer Hütte viel mehr für ihre Beschäftigten tue als anderswo.“

Für den Betriebsratsvorsitzenden Klaus Hering ist diese Episode ein Beweis, dass es bei Werkverträgen für Betriebsräte in der Praxis Handlungsmöglichkeiten weit über den gesetzlichen Rahmen hinaus gibt. „Es hängt immer davon ab, wie strukturiert man ein Eingreifen vorbereitet und wie man den eigenen Vorstand in einen Handlungszwang bringt", findet er. Den Arbeitgeber gezielt mit kritikwürdigen Zuständen zu konfrontieren sei eine Taktik, die auch Betriebsratskollegen aus Stahlunternehmen anwenden könnten, die keine Mittel für eine aufwendige Aktion wie die Datensammlung zur Arbeitszeit haben. „Jeder Betriebsrat kann in seinem Bereich nachsehen, ob ihm bei Fremdfirmen etwas unsicher erscheint. Wieso nicht einfach ein Foto von Missständen machen und den Vorstand fragen, was er von dieser Situation hält und ob sie aus seiner Sicht angemessen für die Arbeit auf dieser Hütte ist? Da möchte ich den Vorstand sehen, der sagt, dass ihm das egal ist ..."

Ausgelagerte Tätigkeiten ins Werk zurückholen

Der AMB-Betriebsrat lehnt nicht per se alle Werkverträge ab. Sofern die Bedingungen in Ordnung sind, akzeptiert er beispielsweise Werkverträge mit Spezialisten für Tätigkeiten, die auf der Hütte nur sehr selten anfallen. Entschieden gehen die Arbeitnehmervertreter aber gegen Werkverträge in der Produktion vor, bei denen sich Stamm- und Fremdbeschäftigte mischen. Das Outsourcing von Dienstleistungen sieht Hering als Grenzbereich. Dass der Transport bei AMB inzwischen ausgegliedert wurde, konnte der Betriebsrat nicht verhindern. Das geschah während der Krise 2009, als das Unternehmen alle Möglichkeiten zum Sparen austarierte. „Der Konzern sagte uns, dass außer in Bremen in allen Standorten der Transport längst ausgegliedert sei. Das ginge nicht mehr. Da kommt man als Betriebsrat irgendwann in die Situation, wo das nicht mehr zu halten ist." Zwar konnte man damals für die Stammbeschäftigten aus dem Transport Ersatzarbeitsplätze auf dem Hüttengelände finden. „Aber die Tätigkeiten sind wir los."

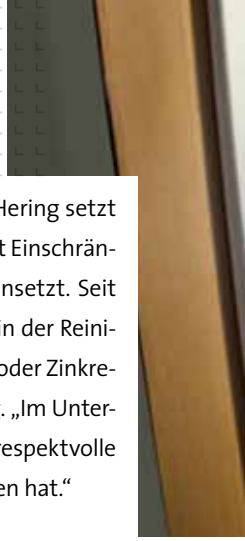
DIE GEPLANTE SOZIALCHARTA BEI ARCELORMITTAL BREMEN

In einer Konzernbetriebsvereinbarung wollen die ArcelorMittal Bremen GmbH und ihre Tochterfirma ArcelorMittal Bottrop GmbH verbindliche Verhaltens- und Sozialstandards für die Zusammenarbeit mit Fremdfirmen regeln. Die Sozialcharta soll nach der Klärung einiger technischer Details im Juni 2014 von den Betriebsparteien unterzeichnet werden. Dieser **Verhaltenskodex** fordert unter anderem,dass die Fremdfirmen den Mitarbeitern das Recht einräumen müssen, sich Gewerkschaften anzuschließen und für Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Beschäftigten sorgen. Sie müssen die Arbeitszeit mindestens den nationalen gesetzlichen Vorgaben oder ggf. tariflichen Regelungen anpassen, gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen bieten und verpflichten sich, einen angemessenen Lohn zu zahlen. Auch die von der Fremdfirma beauftragten Subunternehmer unterliegen diesen Regelungen.

Über die Einhaltung des Verhaltenskodexes soll eine paritätisch zusammengesetzte **„Arbeitsgruppe Partnerfirmen"** wachen. Von der Arbeitgeberseite sind in der AG der Arbeitsdirektor und ein weiteres Vorstandsmitglied vertreten, weitere Teilnehmer legt der Vorstand nach Bedarf fest. Der Betriebsrat ist durch den Vorsitzenden, seinen Stellvertreter und die Leiter der Politikfelder „ICH und WIR" vertreten. Meldungen zu Verstößen nehmen sowohl der AMB-Betriebsrat als auch der Arbeitgeber entgegen. Fremdfirmen und Subunternehmer, die trotz einer Abmahnung weiter gegen die Verhaltensregelungen verstoßen, können als Konsequenz ihren Auftrag verlieren.

Auch die **„Grundsätze der Zusammenarbeit mit Partnerfirmen"** wurden zwischen Vorstand und Konzernbetriebsrat ausgehandelt. „ArcelorMittal Bremen erwartet, dass die gleichen Grundsätze, die im eigenen Unternehmen eine erfolgreiche tägliche Arbeit sichern, in gleicher Weise auch bei seinen auf dem Werksgelände tätigen Partnern zur Anwendung kommen", heißt es darin. Unter anderem sollen die „Führungsgrundsätze von Arcelor-Mittal in der jeweils aktuellen Form auch bei unseren Partnern angemessene Anwendung finden".

Mitbestimmung bei den Werkvertragsfirmen ist von der AMB ausdrücklich erwünscht: „Im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit sind die Mitarbeiter und deren Interessenvertretungen, zum Beispiel Gewerkschaften und Betriebsräte, mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung zu beteiligen."



Andere Arbeiten will der Betriebsrat wieder zurück ins Werk holen oder gleich darin halten. Hering setzt dabei vor allem auf eine Art internes Arbeitsamt der Hütte; eine Abteilung, die Mitarbeiter mit Einschränkungen zu Stahltarifen beschäftigt und für temporär anfallende Arbeiten je nach Bedarf einsetzt. Seit zehn Jahren gibt es diesen Einsatzbetrieb schon. „Mit ihm haben wir etwa Dienstleistungen in der Reinigung, die früher komplett vergeben wurden, wieder reingeholt." Auch Tätigkeiten wie Kupfer- oder Zinkrecycling oder Schrottbrennen übernimmt das Team. „Da geht noch einiges mehr", hofft Hering. „Im Unternehmen wird der Druck steigen, für ältere Kollegen wirtschaftlich sinnvolle und angemessen respektvolle Arbeitsfelder zu finden. Da fällt der Blick oft auf die Tätigkeiten, die man bereits fremdvergeben hat."

Sensibler Austausch mit den Betriebsräten der Fremdfirmen

Für den AMB-Betriebsrat ist ein guter Draht zu den Betriebsräten und den Arbeitnehmern in den Fremdfirmen wichtig. Einmal im Quartal laden sie die Betriebsratskollegen der Werkvertragsfirmen zu einem Treffen ein und tauschen sich mit ihnen über die wirtschaftliche Situation und die Zukunftsplanung der Betriebe und des Stammunternehmens aus. Auch Fragen der Arbeitssicherheit und der Arbeitsbedingungen spielen immer eine Rolle. Für die Kollegen aus den Fremdfirmen sei diese Diskussion eine zweischneidige Sache, meint Klaus Hering. „Teilweise haben sie die Hoffnung, dass sich ihre kritische Arbeitssituation durch uns verbessert." So wie kürzlich, als AMB-Betriebsräte im Stahlwerk die heruntergekommene Werkstatt einer Fremdfirma fanden, die Klaus Hering nur knapp als „Steinzeit!" beschreibt. „Wenn wir so etwas mit dem Geschäftsführer vor Ort besprechen und auf Abstellung pochen, hilft das den Kollegen. Sie selbst sind in der Regel nicht so stark aufgestellt, um das bei ihrer Geschäftsführung alleine durchzusetzen." Andererseits gebe es die Sorge, dass ihr Unternehmen keine Verlängerung des Werkvertrags bekommt, wenn solche Zustände zum Thema werden. „Die Angst, aus der Hütte herausgedrängt zu werden, ist natürlich da", sagt er. „Wir machen deshalb diese Treffen, um zu erklären, was wir tun und welche Motive wir dafür haben. Es ist uns wichtig, nichts an den Kollegen vorbei zu unternehmen. Womöglich schadet das ihrer wirtschaftlichen Existenz."

Sozialkodex sichert Stammarbeitsplätze: Wenn von Fremdfirmen mehr Arbeitssicherheit und faire Entlohnung erwartet wird, erhöhen sie ihre Preise. Das macht die Jobs der Stammbelegschaft ein Stück sicherer, denn Outsourcing wird unattraktiver.

Einen Fuß in die Tür von Fremdfirmen auf der Hütte zu bekommen, die keinen Betriebsrat zulassen, ist für den Betriebsrat bislang schwer. Abhilfe soll da eine Sozialcharta schaffen, die der Konzernbetriebsrat mit der Unternehmensleitung für den Umgang mit Fremdfirmen ausgehandelt hat. Der Verhaltenskodex sieht unter anderem vor, dass Werkvertragsfirmen und ihre Subunternehmer das Recht achten und gewährleisten müssen, sich Gewerkschaften anzuschließen und Betriebsräte zu gründen (§ 1 BetrVG), achten und gewährleisten, dass die Arbeitnehmer Betriebsräte gründen können. Auch Regeln gegen Diskriminierung, die Anerkennung gesetzlich geregelter Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie ein angemessener Lohn sind darin festgelegt. „Wir wollen das alles in einer paritätisch zusammengesetzten Arbeitsgruppe kontrollieren, Arbeitgeber und Betriebsrat zusammen", berichtet Klaus Hering. „Wenn es also zukünftig einen Konflikt gibt, weil eine Firma keinen Betriebsrat zulässt, können deren Beschäftigte sich an uns oder den Arbeitgeber wenden. Wir könnten in dieser Kommission den jeweiligen Geschäftsführer um eine Stellungnahme bitten. Wenn ein Unternehmen mehrfach gegen die Sozialcharta verstößt, kommt es als Vertragsunternehmen für dieses Werk nicht mehr infrage."

Sozialcharta nutzt auch der Stammbelegschaft

Viele der Fremdfirmen hätten kein Problem damit, dass man solche Grundsätze mit ihnen vereinbart – solange sie auch für alle Mitbewerber gelten. „Wenn sie ihrem Subunternehmen 8,50 Euro Mindestlohn zahlen, aber ihr Konkurrent muss sich daran nicht halten, gibt es aus ihrer Sicht eine Wettbewerbsverzerrung", erklärt Hering. „Dadurch, dass wir mit der Sozialcharta jetzt Regularien schaffen, die für alle gelten, kommen wir wirklich einen großen Schritt weiter." Aus seiner Sicht helfen diese Vorgaben auch

Nach acht Stunden Arbeit steigt das **Unfallrisiko** enorm, warnt dieses Kampagnenposter des Betriebsrats.

Klaus Hering ist Betriebsratsvorsitzender der ArcelorMittal Bremen GmbH.

der Jobsicherung für die Stammbelegschaft, denn sie machen Outsourcing teurer. „Die Kosten für mehr Arbeitssicherheit und höhere Löhne wird ein Vertragsunternehmen auf die Preisgestaltung umlegen. Das ist normales Geschäft. Die Preise steigen – und das bedeutet, dass es weniger Konkurrenzdruck für unsere eigenen Beschäftigten gibt. Denn je billiger die anderen sind, desto höher ist der Druck, Tätigkeiten auszulagern." Das sei bei der Leiharbeit ja auch so gewesen.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS VOM BETRIEBSRAT DER ARCELORMITTAL BREMEN GMBH

1. **Harte Fakten über die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten in Fremdfirmen recherchieren, aufbereiten und veröffentlichen.**
2. **Handlungsdruck erzeugen: Verstöße gegen die Arbeitszeitgesetze und schlechte Arbeitsbedingungen in Betriebsversammlungen präsentieren und diskutieren.**
3. **Beharrlich in den Gesprächen mit dem Arbeitgeber darauf hinweisen, dass die Arbeitssicherheit auf der Hütte durch zu lange Arbeitszeiten gefährdet ist.**
4. **Regelmäßige Begehungen der Werkstätten und Arbeitsplätze von Fremdfirmen durch Betriebsräte, dabei Checkliste wichtiger Punkte abarbeiten (optischer Eindruck, Informationen durch Kollegen).**
5. **Die Frage nach den wahren Kosten eines Outsourcings stellen, Vergleichbarkeit zugrunde liegender Berechnungen der Kosten von Stammunternehmen und Fremdanbietern anfordern und hinterfragen.**
6. **Ideen für Insourcing entwickeln: Konzepte erarbeiten, wie ausgelagerte Tätigkeiten wieder ins Werk zurückgeholt werden können, um bedarfs- und alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.**
7. **Regelmäßigen Austausch mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretungen in Fremdfirmen mit der IG Metall organisieren. Sie über vom BR geplante Maßnahmen informieren und über deren Zweck aufklären.**
8. **Eine Betriebsvereinbarung anstreben: Verhaltens- und Sozialstandards für alle Fremdfirmen verbindlich festschreiben.**
9. **Flankierung der Aktivitäten durch passende, betrieblich orientierte Kampagnen in Richtung Belegschaft, Vorstand und Konzern (z. B. Arbeitssicherheits- oder Gesundheitstage).**

„Den kleinen Dienstweg mag ich lieber“

KEINE RICHTIGE SCHUTZKLEIDUNG, VIEL ZU VIELE ARBEITSSTUNDEN AUF DER UHR: WENN IHNEN BEI FREMDFIRMEN AUF DEM WERKSGELÄNDE SO ETWAS AUFFÄLLT, SPRECHEN DIE BETRIEBSRÄTE DER ARCELORMITTAL GMBH IN HAMBURG DIE KOLLEGEN DARAUF AN UND FORDERN, DASS SIE DIE MISSSTÄNDE ABSTELLEN. FÜR DEN BETRIEBSRATSVORSITZENDEN LARS CHALLIER UND SEINEN STELLVERTRETER SVEN ASMUSSEN IST DAS EIN WICHTIGER SCHRITT, UM IM UNTERNEHMEN DIE ARBEITSSICHERHEIT ZU ERHALTEN. SIE PLÄDIEREN DAFÜR, SO VIELE INFORMATIONEN ÜBER DIE BEDINGUNGEN IN DEN WERKVERTRAGSFIRMEN ZUSAMMENZUTRAGEN WIE MÖGLICH.

Wie hat sich der Betriebsrat der ArcelorMittal GmbH in Hamburg dem Thema Werkverträge genähert?

Asmussen: Wir haben mit einem Betriebsratsseminar begonnen, in dem wir uns überlegt haben, was in unserer Firma schon alles zum Werkvertrag geworden ist.

Challier: Der Anlass war, dass wir keine Chance hatten, bei Werkverträgen richtig mitzubestimmen, was mich sehr geärgert hat. Also haben wir gesagt: Wir eignen uns selbst ein Grundwissen darüber an! Der Betriebsrat hat in Seminaren ausgearbeitet, wie wir dabei vorgehen können, und zusammen-

Lars Challier ärgerte, dass ihm Informationen zu den Werkverträgen fehlten.

getragen, welche Informationen wir selbst über die Firmen auf unserem Gelände haben. Dabei kam uns zugute, dass die Zusammensetzung im Betriebsrat sehr breit gestreut ist: Wir haben darin Kollegen aus dem Stahlwerk, aus den technischen Diensten und aus dem Walzwerk. So kamen viele Infos aus dem ganzen Unternehmen zusammen. Wir haben hinterfragt, was ein „normaler" Werkvertrag ist und welche Werkverträge gefährlich sind, weil sie in die Produktion eingreifen und Arbeitsplätze kosten könnten.

Asmussen: Ja, und jeder hat zuerst gedacht: Es gibt bei uns so etwa sechs bis sieben andere Firmen. Und dann wurde die Liste immer länger!

Was hat dieses Seminar bewirkt?

Challier: Uns ist klar geworden, dass wir als Betriebsrat die Werkverträge einsehen müssen. Deshalb haben wir im Wirtschaftsausschuss Einsicht in die Verträge gefordert, wo Zweifel an der Legalität bestanden. Wie wird da was geregelt? Wird ein Arbeitsergebnis angeboten oder eine Arbeitsleistung?

Wie sieht das heute in der Praxis aus?

Challier: Da ein Werkvertrag nicht mitbestimmungspflichtig ist, hat der Betriebsrat nur ein Informationsrecht. Im Wirtschaftsausschuss stellen wir die offizielle Anfrage nach der Einsicht der Verträge. Danach erhalten wir Einsicht in die Verträge und analysieren sie mithilfe eines Fragebogens der IG Metall (siehe auch Praxishilfe auf Seite 55). Die wichtigste Frage dabei ist: Ist es ein Werkvertrag – oder ist es verdeckte Leiharbeit?

Wo liegt da für euch die Grenze?

Challier: Sobald es in die Produktionslinie eingreift, ist das für uns verdeckte Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung. Es kann nicht sein, dass in der Produktionslinie die Kollegen von den Werkvertrags-

Illegale Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn der per Werkvertrag Beschäftigte vom Einsatzunternehmen wie ein eigener Arbeitnehmer behandelt wird. Indizien solcher Scheinwerkverträge sind, wenn Werkvertragsbeschäftigte nicht für Mängel an ihrem Arbeitsergebnis haften, wenn sie die gleiche Arbeit wie die Stammbelegschaft mit denselben Werkzeugen leisten und wenn sie nur nach direkter Anweisung von Vorgesetzten aus dem Einsatzunternehmen arbeiten.

Stammbeschäftigte und Werkvertragsnehmer sollten im Gespräch bleiben.

firmen mit unseren Kollegen Hand in Hand arbeiten! Das ist nicht erlaubt. Die Werkvertragsfirmen müssen einen eigenen Vorarbeiter stellen. Der – und nicht unser Meister – muss die Beschäftigten anweisen. Es sollte normalerweise darum gehen, eine konkrete Arbeitsaufgabe eigenständig zu erledigen. Die Werkvertragsunternehmer schulden eine Leistung, sie bauen meinetwegen eine Hütte. Wie sie die Hütte bauen, entscheiden die Werkvertragsunternehmer selbst. Unser Problem ist, dass viele von ihnen für diesen Auftrag einen oder sogar mehrere Subunternehmer anheuern.

„Sobald es in die Produktionslinie eingreift, ist das für uns verdeckte Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung. Es kann nicht sein, dass in der Produktionslinie die Kollegen von den Werkvertragsfirmen mit unseren Kollegen Hand in Hand arbeiten! Das ist nicht erlaubt.“

Gibt es hier am Standort viel Outsourcing?

Challier: Unsere Stammbelegschaft hat um die 560 Beschäftigte, dazu kommen etwa 150 Mitarbeiter von Fremdfirmen. Das Outsourcing ist sukzessive mehr geworden. Wir hatten früher eine eigene Kantine, jetzt macht es ein Caterer. Es gab einen eigenen Werkschutz, auch das hat sich geändert. So sind viele Bereiche an Dienstleister ausgelagert worden. Das ist auch deshalb ein Problem, weil wir Arbeitnehmer haben, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters oder aufgrund von Krankheit nicht mehr so leistungsfähig sind. Früher konnten diese Kollegen auf einfachere, alternsgerechte Arbeitsplätze wechseln. Die Chance besteht nicht mehr.

Ein Argument vieler Unternehmer ist ja, dass Fremdfirmen die Arbeit billiger als die Stammbelegschaft erledigen können …

Challier: Natürlich ist es billiger. Aber ich bin der Meinung, dass es für den Unternehmer noch wichtiger ist, dass er das Personal bei einer Krise nicht weiterbeschäftigen muss. Dieses Risiko liegt jetzt bei dem Werkvertragsunternehmer. Es gilt als sogenanntes „abschaltbares Personal“, so nennt das Herr Mittal selber. „Abschaltbar“ – bei dem Ausdruck haben sich mir die Nackenhaare hochgestellt!

Asmussen: Wir arbeiten in einem Konzern, der global vertreten ist. In anderen Ländern wird das mit dem „abschaltbaren Personal“ noch viel öfter gemacht als hier. Bei uns haben wir den Vorteil der Kurzarbeiterregelung. Wir konnten bisher in der Krisenzeit die Stammbelegschaft halten, über Kurzarbeit Kosten sparen und alle waren schnell wieder da, als die Produktion anlief.

Welche guten Hebel gibt es, um mit der Geschäftsleitung über die Arbeitsbedingungen bei den Fremdfirmen zu sprechen?

Challier: Neben der Kontrolle der Arbeitszeit ist die Arbeitssicherheit immer eine Möglichkeit dazu, da das Unternehmen wie auch der Betriebsrat nach Möglichkeit keine Unfälle im Werk haben möchten.

Asmussen: Ja, die Fremdfirmen haben viel weniger Personal aber im Verhältnis höhere Unfallzahlen als wir.

Sven Asmussen war von der Anzahl der Werkverträge überrascht.

Auf welche Art kann man als Betriebsrat des Stammunternehmens etwas über die konkreten Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen erfahren?

Challier: Wir können zum Beispiel die Arbeitszeit kontrollieren. Wir wissen, wann die Leute auf dem Gelände sind und wie lange sie hier arbeiten. Wenn gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird, gehe ich meist rüber zum Vorarbeiter der Fremdfirmen und sage: Passt mal auf, euer Kollege arbeitet hier schon zehn Tage durchgehend, jetzt ist mal Schicht im Schacht.

„Wenn gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen wird, gehe ich meist rüber zum Vorarbeiter der Fremdfirmen und sage: Passt mal auf, euer Kollege arbeitet hier schon zehn Tage durchgehend, jetzt ist mal Schicht im Schacht.“

Wie kann ich mir diese Kontrolle praktisch vorstellen? Wird da ständig vom BR kontrolliert, wie sich die Arbeitszeiten aller Firmen entwickeln?

Challier: Nein, wir machen das stichprobenartig und kontrollieren mal bei dieser Firma, mal bei jener, wie die Arbeitszeit in einem Monat gewesen ist. So sehen wir, ob sie gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen haben oder nicht. Oder wir machen tägliche Komplettkontrollen, wenn wir längere Stillstände haben. Im Sommer steht das Stahlwerk 15 Tage. Dann wird rund um die Uhr gearbeitet, denn man muss die Zeit für Reinigungs- und Wartungsarbeiten nutzen. Bei solchen Stillständen sind sehr viele Fremdfirmen auf dem Gelände. Die Zeit drängt natürlich, aber die Firmen müssen sich trotzdem an die gesetzlichen Bestimmungen halten, sonst müssen sie etwas ändern. Wenn das nicht geschieht, informieren wir die Geschäftsführung.

Erfolgt die erste Ansprache an die Fremdfirmen in diesen Fällen direkt durch den Betriebsrat von ArcelorMittal?

Challier: Ja, wir gehen erst einmal den „kleinen Dienstweg“, davon halte ich mehr. Wenn ich das in einem Gespräch mit den Kollegen geregelt bekomme und der Vorarbeiter sagt mir zu, dass er die Leute jetzt mal

zwei Tage zu Hause lässt, ist für mich alles in Ordnung. Wenn ich die Leute aber trotzdem weiterhin auf dem Gelände sehe, beschwere ich mich offiziell bei der Personalabteilung oder beim Geschäftsführer darüber. Es kann nicht sein, dass wir unsere Arbeitszeitgesetze einhalten, aber die Fremdfirmen tun das nicht. Wir können nicht mit zweierlei Maß messen. Das versuche ich der Geschäftsführung klarzumachen.

Können Sie dazu ein Beispiel erzählen?

Challier: Wir hatten eine Halle auf unserem Gelände an eine Fremdfirma vermietet. Dort sollten Kollegen aus Polen Drahtkörbe herstellen. Diese Firma hat sich überhaupt nicht an die Arbeitszeitgesetze gehalten und die Arbeitstage waren auch mal 14 oder 16 Stunden lang. Darüber haben wir uns beim Geschäftsführer beschwert. Das ist zwei, drei Mal passiert und jetzt arbeitet die Firma nicht mehr hier.

Informiert der Betriebsrat auch das Amt für Arbeitsschutz über Missstände und erzeugt so Druck?

Challier: Wir warnen die Fremdfirmen erst mal mündlich und drohen dabei so etwas natürlich an. Wenn diese Warnung keinen Effekt hat, muss man weiter gehen. Wir arbeiten aber eher betriebsintern mit unserem sicherheitstechnischen Dienst zusammen. Der ist dafür zuständig, dass die Kollegen sicher arbeiten, ihre Schutzausrüstung tragen und die Arbeitszeitgesetze einhalten.
Diese Kollegen nehmen wir mit ins Boot und geben ihnen Hinweise auf Verstöße bei den Fremdfirmen.

Seid ihr bei der Vergabe von neuen Werkverträgen eingebunden?

Challier: Nein. Aber wir bringen uns, wo es geht, mit praktikablen Ideen ein. Ich gebe mal ein Beispiel: Wir haben eine hohe Krankenquote in einem Teilbereich unseres Werkes. Was macht man, wenn da jemand lange krank ist? Neue Leute kann man nicht einstellen, aber die Arbeit muss getan werden. Wollen wir da in Leiharbeit gehen? Einen Werkvertrag abschließen? Wir haben einen dritten Weg gewählt und holen teilweise unsere älteren Kollegen aus der Rente zurück und sie bekommen einen befristeten Arbeitsvertrag mit den alten Bezügen. So ist beiden Seiten geholfen.

Gibt es an eurem Standort eine Betriebsvereinbarung zu den Werkverträgen und Leiharbeit?

Challier: Da sind wir dran. Wir haben zuletzt eine Betriebsvereinbarung zu den Branchenzuschlägen geschlossen und wollen noch eine zur Leiharbeit erreichen. Eine Betriebsvereinbarung zu Werkverträgen wird sich sehr schwierig gestalten, aber wir werden es in Angriff nehmen.

ArcelorMittal Hamburg ist einer der größten Hersteller von Qualitätswalzdraht in Deutschland.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS VON LARS CHALLIER UND SVEN ASMUSSEN

1. Betriebsrat sollte in einer Klausur das Thema besprechen und zunächst alle Informationen über Werkverträge zusammentragen, die die Betriebsräte aus ihrer Alltagserfahrung haben.

2. Um erst einmal eine informelle Bestandsaufnahme aller Werkverträge im Unternehmen zu machen, ist die Einbeziehung der Betriebsräte und der Vertrauensleute wichtig.

3. Einsicht in die Werkverträge über den Wirtschaftsausschuss unter anderem im Einkauf des Unternehmens einfordern.

4. Um die Geschäftsleitung von der Prüfung der Verträge zu überzeugen, auf mögliche Schäden für das Unternehmen wegen mangelnder Arbeitssicherheit und unabsichtlicher Scheinwerkverträge hinweisen.

5. Kritische Prüfung jedes neuen Werkvertrags: Ist es ein legaler Vertrag oder gibt es Hinweise auf illegale Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung?

6. Arbeitszeit und die Anwesenheit der Fremdfirmen auf dem Werksgelände regelmäßig prüfen, Auffälligkeiten konsequent verfolgen.

7. Wenn Verstöße auffallen, die Kollegen der Fremdfirmen erst auf dem „kleinen Dienstweg“ darauf ansprechen und Änderung verlangen. Wenn das nichts bringt, weitere Schritte gehen.

LARS CHALLIER UND SVEN ASMUSSEN

Lars Challier (rechts) ist seit 2014 neuer erster Vorsitzender des Betriebsrats der ArcelorMittal GmbH in Hamburg, Sven Asmussen (unten) ist sein Stellvertreter. Beide sehen die Gefahr, dass das Unternehmen zunehmend Werkverträge abschließt, weil es in Krisenzeiten einen gewichtigen Teil der Beschäftigten problemlos nach Hause schicken will. Die Stammbelegschaft schrumpfe durch das Outsourcing sukzessive immer mehr zusammen, einfachere Arbeitsplätze für ältere oder kranke Kollegen fielen weg, berichten die beiden Betriebsräte.

Für Werkvertragsbeschäftigte nicht selbstverständlich: kostenloser Spint und gute Schutzkleidung

Wilfried Müller leitet bei TKSE den Fachausschuss „Eigen/Fremd“.

Wie man die Spreu vom Weizen trennt

DER AUSSCHUSS „EIGEN/FREMD“ IST FÜR DEN BETRIEBSRAT DER THYSSENKRUPP STEEL EUROPE AG (TKSE) IN DUISBURG DER WICHTIGSTE HEBEL FÜR EINEN GUTEN UMGANG MIT WERKVERTRÄGEN, LEIHARBEIT UND ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG. ER SPIELT FÜR DIE ARBEITNEHMERVERTRETER EINE ZENTRALE ROLLE BEI DER SYSTEMATISCHEN SAMMLUNG VON INFORMATIONEN ÜBER DIE ARBEITSBEDINGUNGEN BEI FREMDFIRMEN UND DEREN BEWERTUNG. JEDES VIERTELJAHR ERHÄLT DER AUSSCHUSS DATEN ÜBER DIE AKTUELLEN FREMDLEISTUNGEN IN DEM MONTANMITBESTIMMTEN UNTERNEHMEN, ANDERE FAKTEN RECHERCHIEREN DIE BETRIEBSRÄTE IN EIGENREGIE HINZU.

Jeden Morgen ab sieben weiß Wilfried Müller genau, wie viele Mitarbeiter von Fremdfirmen an diesem Tag auf dem Gelände der ThyssenKrupp Steel Europe AG in Duisburg arbeiten. „Heute sind es 1.322“, sagt der Betriebsrat und Vertrauenskörperleiter und deutet mit dem Zeigefinger auf eine lange Reihe von Firmennamen und Zahlen auf dem Bildschirm seines PCs. „Davon arbeiten 1.146 Leute auf Frühschicht, 113 auf der Mittagsschicht und 63 auf der Nachtschicht“, liest er ab. „Unter ihnen sind 313 aus anderen Firmen unterverliehen.“ Ein normaler Arbeitstag bei TKSE. Im Durchschnitt ergänzen jeden Tag um die 1.000 Beschäftigte von Fremdfirmen die Duisburger Stammbelegschaft von 13.000 Arbeitnehmern. Die tagesaktuelle Zugangsübersicht ist nur eine der Informationen über diese Dienstleister, die der Betriebsrat problemlos einsehen kann. „Ich habe hier auch eine Übersicht aller Betriebe, die einen Jahresvertrag mit uns haben“, erklärt Müller. „Ich kann bei unserem Einkauf anrufen und den Werkvertrag einer dieser Firmen einsehen. So erfahre ich, was für eine Leistung im Vertrag steht, und wir können vergleichen, ob das auch wirklich genau die Leistung ist, die sie hier im Werk abliefern.“

„Ich kann bei unserem Einkauf anrufen und den Werkvertrag einer dieser Firmen einsehen. So erfahre ich, was für eine Leistung im Vertrag steht, und wir können vergleichen, ob das auch wirklich genau die Leistung ist, die sie hier im Werk abliefern.“

Brammen kühlen im Zwischenlager aus.

Manche Werkverträge waren in Wahrheit prekäre Leiharbeit

Eine Einsicht in die Verträge war eines der ersten Rechte, die der Betriebsrat in Sachen Werkvertragsfirmen erstritten hat. Seit gut zehn Jahren ist das Problem der missbräuchlich genutzten Werkverträge bei TKSE in Duisburg präsent, schätzt Wilfried Müller. „Wir bekamen Rückmeldungen von Vertrauensleuten und Betriebsräten, dass wir hier teilweise Werkverträge haben, die gar keine sind“, erinnert er sich. „Zum Beispiel gab es einen Fremdfirmenarbeiter, der eigentlich nur auf dem Kran sein sollte. Aber wenn der Kran nicht fuhr, wurde er für irgendwelche anderen Arbeiten eingeteilt, stand im Schichtplan, und bekam direkte Anweisungen von Vorgesetzten der TKSE. Das ist irgendwann aufgeflogen.“ Kein Einzelfall. „Es war damals geübte Praxis, dass eine Firma bei uns einen Jahresvertrag auf Abruf hatte, und immer, wenn so ein Betrieb mit knapper Personaldecke schnell zusätzliche Leute brauchte, lieh er die irgendwo aus. Und diese Leute haben dann mit unseren Beschäftigten zusammengearbeitet.“ Was offiziell als Werkvertrag lief, war in Wahrheit Leiharbeit zu prekären Bedingungen. Der Betriebsrat protestierte in solchen Fällen heftig, drohte dem Arbeitgeber Klagen an und forderte eine gesetzeskonforme Regelung. „Da haben wir festgestellt, dass unsere Führungskräfte gar nicht genau zwischen Leiharbeit und Werkvertrag zu unterscheiden wussten“, erinnert sich Müller kopfschüttelnd. „Dabei müssen die Leute, die im Betrieb in der Verantwortung sind, die Differenzierung und die entsprechenden Gesetze genau kennen!“

Illegale Leiharbeit kann die Unternehmen teuer zu stehen kommen, auch wenn sie fahrlässig in einem Scheinwerkvertrag geschieht. Die Geldbußen können je nach Fall bis zu 500.000 Euro betragen (§ 16,2 AÜG).

Voran geht es bei TKSE mit dem Thema, seit das sogenannte „Landsberg-Papier“ entstand. Darin trafen der Betriebsrat des Standorts Duisburg und der Vorstand eine Regelabsprache darüber, wie man künftig in Sachen Werkverträge und Leiharbeit miteinander umgehen will. Eine Sensibilisierung

Der Fachausschuss weiß, wer auf das Werksgelände kommt.

Betriebsrat **Wilfried Müller** pocht auf Einsichtsrechte.

der Führungskräfte wurde vereinbart; der Arbeitgeber sagte zu, dass bei allen fremdvergebenen Leistungen vorab geprüft werden muss, ob die Stammbelegschaft diese selbst übernehmen könnte. Grundsätzlich soll seither der zuständige Bereichsbetriebsrat vorher informiert werden, wenn eine Werkvertragsvergabe in seinem Zuständigkeitsbereich erfolgt.

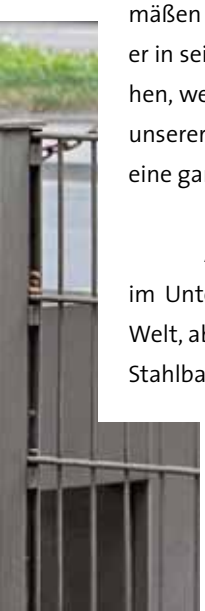
„Jeder sollte einmal durchgehen, welche Arbeiten durch Fremdfirmen gemacht werden, warum das so ist und ob wir das nicht mit unserer Stammbelegschaft selber machen könnten."

Auf den Ergebnissen des Landsberg-Papiers baute der Betriebsrat die Arbeit seines Ausschusses „Eigen/Fremd" auf, der sich mit Werkverträgen, Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung beschäftigt. „Durch diese Regelabsprache habe ich mit dem Ausschuss sämtliche Einsichtsrechte in die Werkverträge bekommen", sagt Wilfried Müller, der das „Eigen/Fremd"-Gremium seit 2006 leitet.

Der Ausschuss „Eigen/Fremd" entwickelte sich bei TKSE über die Jahre hinweg zum wichtigen Hebel im Kampf um einen seriösen Umgang mit Werkverträgen. Der Arbeitgeber legt dem fünfköpfigen Gremium mindestens vier Mal im Jahr dar, welche Fremdleistungen das Unternehmen aktuell einkauft. „Wir bekommen die Informationen darüber weit vor diesem Treffen und können uns deshalb gut auf die Sitzungen vorbereiten", meint Wilfried Müller. „Dann unterhalten wir uns mit dem Arbeitgeber darüber, was uns gefällt und was nicht." Die Daten böten eine „gute Grundlage für vernünftige Gespräche". Zum Beispiel über die Diskussion, ob ein Gewerk statt von einer Fremdfirma wieder von der eigenen Belegschaft erledigt werden kann.

Betriebsräte sammeln systematisch Informationen über Fremdfirmen

Damit sich der Ausschuss „Eigen/Fremd" ein realistisches Bild darüber machen kann, ob eine Fremdvergabe nötig ist oder nicht, setzt Müller auf eine betriebsratseigene Recherche. Jetzt, nach den turnusgemäßen Betriebsratswahlen, steht das wieder an. „Der Ausschuss verlangte von jedem Betriebsrat, dass er in seinem Sprechbereich eine Eigen/Fremd-Analyse macht", betont er. „Jeder sollte einmal durchgehen, welche Arbeiten durch Fremdfirmen gemacht werden, warum das so ist und ob wir das nicht mit unserer Stammbelegschaft selber machen könnten. Wenn wir das im Fachausschuss wissen, haben wir eine ganz saubere Datenlage."



Als Wilfried Müller 1974 zu ThyssenKrupp kam, gab es in Duisburg noch viele Fachabteilungen im Unternehmen – ob nun Gärtnerei, Gerüstbau oder Autowerkstatt. „Das war eine eigene kleine Welt, aber im Laufe der Zeit ist das alles ausgelagert worden", erzählt der Betriebsrat. „Sogar klassische Stahlbautätigkeiten hat man inzwischen an die Konzerntöchter oder andere Firmen verlagert, was ich

sehr kritisch sehe. Inzwischen haben wir hier das nötige Know-how für viele Arbeiten gar nicht mehr." Insourcing werde so immer schwieriger und Werkverträge seien im Betriebsalltag deshalb nicht mehr wegzudenken, findet Müller.

Haarsträubende Bedingungen aufgedeckt

Umso wichtiger ist es dem Betriebsrat aber, dass die Beschäftigten der Fremdfirmen anständige und gesetzeskonforme Arbeitsbedingungen haben und ihre Mitbestimmungsrechte einfordern können. Immer wieder jedoch erfahren die Vertrauensleute und die Betriebsräte der Stammbelegschaft von haarsträubenden Bedingungen für Werkvertragsarbeiter. So gab es ehemalige TKSE-Dienstleister, die für schwere und schmutzige Arbeit ungeschulte Beschäftigte anheuerten und unter höchst prekären Bedingungen arbeiten ließen. Eine Firma bot den Arbeitern weder Umkleide noch Waschmöglichkeit und verlangte sogar, dass die Beschäftigten trotz ihres niedrigen Stundenlohns für Spint und Dusche extra bezahlen müssen. Wieder andere gewährten den Mitarbeitern nicht die vorgeschriebenen Erholungspausen zwischen den Schichten und forderten täglich eine unbezahlte Überstunde von jedem. „Manche Beschäftigte sind beschimpft, beleidigt, erpresst und genötigt worden, manche mussten bis zu 15 Stunden am Tag arbeiten", beschreibt Müller. Die Information über diese ausbeuterischen Zustände sei ihm von einem Kollegen aus einer Fremdfirma zugetragen worden. Der Betriebsrat informierte den Arbeitsdirektor Thomas Schlenz, der die Firma durchleuchten ließ. „Die gibt es jetzt bei uns nicht mehr!", betont Wilfried Müller zufrieden. „Wir sagen dem Vorstand ganz deutlich, dass wir solche Firmen auf dem Werksgelände nicht wollen. Auch nicht solche, die ihre Mitarbeiter dabei behindern, sich zu organisieren."

Eine Firma bot den Arbeitern weder Umkleide noch Waschmöglichkeit und verlangte sogar, dass die Beschäftigten trotz ihres niedrigen Stundenlohns für Spint und Dusche extra bezahlen müssen.

Um unsaubere Methoden von Dienstleistern zuverlässig zu entdecken und dann zu unterbinden, brauche es Informationen von den Kollegen vor Ort. „Bereichsbetriebsräte und vor allem Vertrauensleute müssen den Kontakt zu den Beschäftigten in den Fremdfirmen aufbauen", sagt Müller. „Nur so kommen wir als Ausschuss an die Informationen, die wir brauchen, um Missstände aufräumen zu können. Wir wollen die Spreu vom Weizen trennen und hier nur solche Firmen haben, die vernünftig mit ihren Mitarbeitern umgehen." Besonders hilfreich findet der Betriebsrat dabei die Zusammenarbeit mit der IG-Metall-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken, wo neuerdings mit Benjamin Pankow ein eigener Sekretär speziell für Leiharbeit und Werkverträge zuständig ist (siehe auch Seite 27).

Wichtig ist Müller, dass er und seine vier Kollegen aus dem Ausschuss „Eigen/Fremd" über die rechtlichen Grundlagen der Unterscheidung von Leiharbeit und Werkverträgen gut geschult sind. „Wir müssen wissen, welche Abgrenzungsmerkmale es gibt und worauf man besonders achten muss. Die gute Fachlichkeit ist ganz wichtig, wenn man als Betriebsrat in der Frage im Unternehmen etwas bewegen will."

Betriebsrat will früher eingebunden sein

Bisher ist der Betriebsrat in die Neuvergabe von Werkverträgen noch nicht eingebunden. „Aber wir wollen dahin, auf Basis von § 92 a Betriebsverfassungsgesetz. Wir möchten, um unsere Beschäftigung zu sichern, so früh wie möglich an diese Informationen kommen", erklärt Wilfried Müller. Er und sein Ausschuss haben noch viele drängende Werkvertragsthemen, die sie auf die Agenda bringen möchten: Potenzielle Unfallgefährdung im Werk durch den Unterverleih von Arbeitnehmern, prekäre Bezahlung in den Fremdfirmen, bessere soziale Standards und strikte Einhaltung vorgeschriebener Ruhezeiten gehören dazu. Ein Tarifvertrag, der diese Fragen aufgreifen wird, scheint beim Stahl inzwischen greifbar nah.

Prekäre Arbeit lässt die Unfallgefahr steigen.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS VON WILFRIED MÜLLER

1. Unterschiede zwischen Werkverträgen und illegaler Leiharbeit in Schulungen für Betriebsräte vermitteln und solche Schulungen auch für Führungskräfte im Unternehmen einfordern.

2. Speziellen Fachausschuss für Werkverträge und Leiharbeit gründen, der Einsichtsrechte sichert, Zugänge zu SAP-Listen erhält und Informationen über Fremdfirmen bündelt.

3. Aktuelle Informationen über alle Werkverträge und Ausschreibungen beim Arbeitgeber einfordern und die Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen systematisch recherchieren.

4. Verbindliche Absprachen mit der Geschäftsführung einfordern, Betriebsvereinbarungen oder Tarifvertrag über Werkverträge anstreben.

5. Potenziell höhere Unfallgefahr auf Werksgelände anprangern, die durch prekäre Arbeitsbedingungen bei Werksfirmen entsteht.

6. Bereichsbetriebsräte müssen sich auch für die Beschäftigen der Werkvertragsnehmer zuständig fühlen, sich als Ansprechpartner anbieten und bei Missständen Alarm schlagen.

MITBESTIMMUNG STÄRKEN, MITGLIEDER GEWINNEN

GUTE PRAXIS IN DER VERWALTUNGSSTELLE

BETRIEBSRATSGRÜNDUNG UNTERSTÜTZEN

TARIFBINDUNG ANSTREBEN

Dieter Lieske weiß, dass sich der Einsatz für faire Werkvertragsbeschäftigung für die IGM lohnt.

„Wir sind für jeden zuständig, der auf der Hütte arbeitet“

SCHON SEIT 15 JAHREN BESCHÄFTIGT SICH DIE IG-METALL-VERWALTUNGSSTELLE DUISBURG-DINSLAKEN MIT DER FRAGE, WIE SIE DIE SITUATION VON WERKVERTRAGSBESCHÄFTIGTEN UND LEIHARBEITNEHMERN VERBESSERN KANN. INZWISCHEN HAT SIE SOGAR EINEN EIGENEN GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR SPEZIELL FÜR DIESES THEMA EINGESTELLT. ÜBER DIE WECHSELHAFTEN ERFAHRUNGEN DER GRÖSSTEN STAHLVERWALTUNGSSTELLE IN DEUTSCHLAND BEI BETRIEBSRATSGRÜNDUNGEN UND MITGLIEDERWERBUNG IN FREMDFIRMEN UND DIE WICHTIGSTEN LEHREN DARAUS BERICHTET DER GESCHÄFTSFÜHRER DIETER LIESKE.

Wann ist dir in der Verwaltungsstelle bewusst geworden, dass das Thema Werkverträge dauerhaft auf die Agenda eurer Arbeit kommen wird?

Bei uns kam die Frage schon Ende der 80er-Jahre auf, als wir merkten, dass die Zahl der Werkvertragsnehmer in den Stahlunternehmen zunimmt. Werkverträge und Leiharbeit galten damals in der IG Metall noch als „Schmuddelbereich“. Man hatte Angst, dass diese Beschäftigungsformen automatisch als legitimiert wirken würden, wenn wir uns darum kümmern. Heute sehen wir das anders. Jeder Leiharbeitnehmer und jeder Werkvertragsbeschäftigte ist immer ein Mensch, der ein besonderes Schicksal hat und wie alle anderen mit seiner Arbeit versucht, über die Runden zu kommen.

„Jeder Leiharbeitnehmer und jeder Werkvertragsbeschäftigte ist immer ein Mensch, der ein besonderes Schicksal hat und wie alle anderen mit seiner Arbeit versucht, über die Runden zu kommen.“

Welche Entwicklung konntest du in der Frage der Werkverträge über die Jahre in den Unternehmen beobachten?

Dienstleister hatten wir in der Eisen- und Stahlindustrie ja schon immer auf dem Werksgelände. Das waren kleine Handwerks- oder Reinigungsfirmen, die Arbeiten erledigten, die im Kernbereich des Stahls

nicht vorkamen. Im Zuge von Sparmaßnahmen haben die Unternehmen aber angefangen, auch wesentliche Tätigkeiten auszulagern, die direkt mit dem Produkt zusammenhängen. Es hieß: Wir nehmen die eigene Belegschaft zurück und lassen diese Arbeit von Dauerdienstleistern tun, die nicht mehr nur am Rande des Unternehmens stehen, sondern Kernfunktionen übernehmen. Diese Entwicklung haben wir mit Sorge beobachtet. Vor rund 15 Jahren sind erstmals Leiharbeiter zu uns gekommen und haben uns von unmöglichen Arbeitsverhältnissen erzählt. Wir in der Verwaltungsstelle haben uns gefragt: Was können wir in diesem Spannungsfeld von Leiharbeit und Ausgliederung für diese Beschäftigten tun? Damals haben wir die ersten direkten Kontakte zu Leiharbeitsunternehmen bekommen und versucht, als IG Metall dort Fuß zu fassen.

„Wir haben Leute mit Turnschuhen oder Badeschlappen auf Schwertransportgeräten erwischt und Fahrzeuge entdeckt, wo statt eines sicheren Sitzes ein Küchenstuhl hinter dem Lenkrad war.“

Welche Erfahrungen habt ihr dabei gesammelt?

Zunächst durchwachsene. Es gibt beispielsweise eine Firma in Duisburg, die schon lange im Transport- und Reinigungsbereich bei ThyssenKrupp arbeitet. Ihre 200 Mitarbeiter sind alle Aussiedler aus Weißrussland. Bei dieser Firma kamen die unmöglichsten Dinger vor. Die Beschäftigten hatten keine Persönliche Schutzausrüstung (PSA). Wir haben Leute mit Turnschuhen oder Badeschlappen auf Schwertransportgeräten erwischt und Fahrzeuge entdeckt, wo statt eines sicheren Sitzes ein Küchenstuhl hinter dem Lenkrad war. Die Arbeiter haben uns gebeten, etwas für sie zu tun. Die hatten keinen Tarifvertrag, waren von sämtlichen Mitbestimmungsrechten völlig abgeschnitten. Sie hatten keinen Betriebsrat und nicht einmal so was wie einen Vertrauensmann oder Sprecher in der Gruppe. Die Leute haben Angst gehabt, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie aufmucken. Ich habe versucht, diesen Betrieb zu organisieren, aber die Versammlungen waren sehr spärlich besucht.

In Sachen Betriebsratsgründung und Tarifbindung hattet ihr also damals keinen Erfolg?

Nein, denn dafür müssen die Beschäftigten natürlich in der IG Metall organisiert sein, was leider nur wenige wollten. Die Kraft reichte nicht. Wir haben den Kontakt zu ihnen wieder verloren. Das Ganze ist ein bisschen an unserer ersten Unerfahrenheit gescheitert und an deren Erwartungen, dass wir als

Reinigungsarbeiten sind in Stahlunternehmen oft an Werkvertragsunternehmen ausgelagert.

Gewerkschaft in wenigen Wochen dort alle Probleme lösen würden und sie nichts tun müssten. Wir hatten große Probleme, ihnen deutlich zu machen, dass die IG Metall eine Mitmachgewerkschaft ist.

Was konnte die Verwaltungsstelle bei dieser Ausgangslage noch für die Beschäftigten tun?

Wir haben gemeinsam mit dem Betriebsrat von ThyssenKrupp Steel Europe angefangen, diese Firma in Sachen Arbeitsschutz genau unter die Lupe zu nehmen. Wir konnten durchsetzen, dass alle mit Arbeitssicherheitskleidung ausgerüstet wurden. TKSE hat durchblicken lassen, dass die Firma den Leuten ihre PSA zu bezahlen hat und dass es zu Sanktionen führen kann, wenn es wegen der schlechten Arbeitsbedingungen zu Unfällen kommt.

„Im Grunde genommen werden Menschen vom Einkauf eines Unternehmens wie Klopapier eingekauft. Wir fordern deshalb vehement, dass Werkvertragsfirmen und Leiharbeit grundsätzlich immer in der Personalabteilung angesiedelt sein sollten."

Welche Lehren habt ihr daraus gezogen?

Dass wir aufgrund der fehlenden Erfahrung das Problem nicht richtig angegangen sind. Ein wesentlicher Knackpunkt war, dass wir damals bei den Betriebsräten von TKSE die nötige Unterstützung noch nicht finden konnten. Die hatten andere Probleme, keiner wollte sich bei der Thematik Werkverträge intensiver einarbeiten.

Wie erklärst du dir das?

Viele Betriebsräte haben gesagt, dass sie keine rechtliche Handhabe bei Werkvertragsunternehmen sehen und für deren Beschäftigte nicht zuständig sind. Dabei gibt das Betriebsverfassungsgesetz viele Möglichkeiten, etwas in diesem Bereich zu unternehmen. Das fängt bei allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates in § 80 an und hört bei der Frage der Arbeitssicherheit und der Personalplanung noch nicht auf. Die vorhandenen rechtlichen Grundlagen und Möglichkeiten werden heute viel systematischer bearbeitet.

Beim **Entleihen von Mitarbeitern** nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist die Personalabteilung zuständig, und der Betriebsrat muss explizit zustimmen. Im Falle von Werkverträgen über ein Werk oder eine Dienstleistung, die meist in der Einkaufsabteilung angesiedelt sind, hat der Betriebsrat dieses Zustimmungsrecht nicht.

Die übliche Zuordnung der Werkverträge in die Einkaufsabteilung der Unternehmen macht es für den Betriebsrat nicht gerade einfacher …

Ja, ein Werkvertrag ist wie ein Kaufvertrag. Im Grunde genommen werden Menschen vom Einkauf eines Unternehmens wie Klopapier eingekauft. Wir fordern deshalb vehement, dass Werkvertragsfirmen und Leiharbeit grundsätzlich immer in der Personalabteilung angesiedelt sein sollten. Der Blickwinkel von IG Metall und den Betriebsräten der Stammbelegschaft sollte sein, dass wir für alle Leute, die auf der Hütte arbeiten, zuständig sind. Für jeden, der da herumläuft!

Auf welche Weise sprecht ihr die Kollegen der Fremdfirmen an?

Bisher ist es so, dass wir über die Werksgelände mit den sogenannten „Firmenhöfen" oder „Firmendörfern" fahren und die Betriebe, die wir ansprechen, ganz gezielt heraussuchen. Oftmals wenden sich mittlerweile auch Beschäftigte direkt an uns. Wenn es in bestimmten Bereichen Probleme gibt, geben uns Betriebsräte der Stammfirmen wertvolle Hinweise. Unser Ziel ist: kein Betrieb auf der Hütte mehr ohne Betriebsrat! Denn wenn es einen Betriebsrat gibt, dann sind wir im Bereich der harten Mitbestimmung und können wirklich etwas erreichen. Wir sprechen die Beschäftigten der Fremdfirmen an und organisieren Versammlungen und Informationsveranstaltungen. Federführend macht das für die Verwaltungsstelle der Gewerkschaftssekretär Benjamin Pankow, den wir vergangenes Jahr speziell für das Thema Werkverträge und Leiharbeit eingestellt haben.

Wieso habt ihr diese Stelle geschaffen?

Wir wollten den Fokus noch stärker auf das Thema Werkverträge richten und haben es zu einem Schwerpunkt in unserem Geschäftsplan gemacht. Für uns ist es eine Chance, mit neuen Kolleginnen

und Kollegen in Kontakt zu kommen und ein Netzwerk aufzubauen. Ein Ziel ist es, Arbeitnehmer in Werkvertragsfirmen als Mitglieder zu rekrutieren und ihnen bei der Bildung von Betriebsräten zu helfen. Mit einer intensiven Betreuungsarbeit wollen wir überall in den Werksbereichen bekannt werden. Jeder soll wissen: Wenn hier ein Werkvertragsunternehmen irgendwelche krummen Dinger dreht, ist die IG Metall sofort da. Das ist ein ganz wichtiges Signal und spricht sich in der Branche herum. Da sind wir auf einem sehr, sehr guten Weg.

Noch viel zu tun: Nur in 9,2 % der Werkvertragsfirmen gibt es Betriebsräte und nur 6,3 % dieser externen Dienstleister fallen unter den IGM-Flächentarif, ergab die Umfrage „Arbeiten am Rande" des IG-Metall-Zweigbüros Düsseldorf im Jahr 2011.

Die Verwaltungsstelle hat 2013 auch einen Arbeitskreis für Werkverträge und Leiharbeit eingerichtet …

Ja, da tauschen sich unter anderem Betriebsräte aus „Eigen/Fremd"-Ausschüssen oder Kollegen aus Werkvertragsunternehmen aus, die grade erst Betriebsräte gegründet haben. Die Gruppe ist in der Konsolidierungsphase und wird sich in regelmäßigen Abständen treffen. Es gibt kaum noch einen Betrieb, wo nicht das Thema „Eigen/Fremd" eine große Rolle spielt. Deshalb steigt das Interesse an diesem neuen Netzwerk stetig.

Warum investiert die Verwaltungsstelle so viel Manpower in die Werkvertragsunternehmen?

Wir machen das nicht aus Jux und Tollerei. Es geht in erster Linie immer darum, sich um die Menschen dort zu kümmern. Der zweite, sehr bedeutsame, Grund ist, dass unsere Tarifverträge durch zu viele Werkverträge langfristig in Gefahr geraten. Werkverträge und Leiharbeit lohnen sich ja nur, wenn sie billig sind. Wenn ich auf Dauer Arbeiten aus dem Kernbereich auf Dienstleister verlagere, die zu deutlich günstigeren Tarifen arbeiten, besteht die Gefahr, dass unser Normalarbeitsverhältnis unterlaufen wird. Unsere Tarifverträge kommen unter Druck, wenn ich immer jemanden habe, der es noch billiger macht. Dann habe ich irgendwann ein Beschäftigungsproblem und ein Tarifproblem.

„Unsere Tarifverträge kommen unter Druck, wenn ich immer jemanden habe, der es noch billiger macht. Dann habe ich irgendwann ein Beschäftigungsproblem und ein Tarifproblem."

Sind die Betriebsräte schon so weit, dass sie in Sachen Werkverträge die ganze Klaviatur des Betriebsverfassungsgesetzes spielen können?

Wir müssen das Thema noch mehr in die Köpfe aller Betriebsräte hineinkriegen. Es gibt immer noch Betriebe, in denen der Betriebsrat sagt, bei uns ist alles nicht so schlimm, denn wir haben immer noch mehr Stammbelegschaft als Leiharbeiter und Werkvertragsunternehmen. Wir brauchen mehr Problembewusstsein und wir brauchen dringend neue gesetzliche Regelungen. Nötig wäre zum Beispiel eine Umkehr der Beweis- und Darlegungspflicht, um welche Verträge und Arbeitsverhältnisse es sich jeweils handelt. Bisher laufen wir ja immer der Geschäftsführung hinterher und müssen das mühsam fragen. Wir müssen dem Arbeitgeber und der Fremdfirma auferlegen, transparent zu machen, welche Vertragskonditionen sie verhandelt haben und wie tatsächlich gearbeitet wird.

„Man muss sich eines bewusst machen: Diese Firmen und ihre Arbeitnehmer sind für die IG Metall eine Chance."

Was rätst du anderen Verwaltungsstellen, um bei den Werkvertragsfirmen den Fuß in die Tür zu bekommen?

Ich persönlich halte sehr viel davon, das Thema nicht nebenbei zu behandeln. Einer muss da sein, der diese Arbeit in der Verwaltungsstelle in Gang bringt und koordiniert und jeder Kollege aus dem politischen Bereich ist verpflichtet, das zu unterstützen. All das braucht Geduld und Zeit, um Erfolg zu bringen. Aber man muss sich eines bewusst machen: Diese Firmen und ihre Arbeitnehmer sind für die IG Metall eine Chance. Natürlich ist die Gewerkschaftsarbeit dort ausgesprochen schwierig, viele Fremdfirmen begehen massive Gesetzesverstöße und boxen hart. Trotzdem lohnt sich der Einsatz.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS IN DER VERWALTUNGSSTELLE VON DIETER LIESKE

1. Bewusstsein dafür schaffen, dass die IG Metall und die Betriebsräte der Stammunternehmen für alle Beschäftigten auf dem Werksgelände zuständig sind.
2. Intensiv für das Prinzip „Kein Betrieb auf der Hütte ohne Betriebsrat“ werben.
3. Spezielle Zuständigkeit organisieren: Gewerkschaftssekretär einstellen, der die Kontaktpflege und Mitgliederwerbung in Fremdfirmen dauerhaft übernimmt.
4. Die Unterstützung der Betriebsräte in Stammunternehmen suchen, um über Missstände in Fremdfirmen schnell informiert zu werden.
5. Betriebsräte genau über die rechtliche Handhabe aufklären, die ihnen das Betriebsverfassungsgesetz und die Arbeitsschutzgesetze in der Frage bieten.
6. Den Beschäftigten der Fremdfirmen bei der Gründung eines Betriebsrats helfen und ihre baldige Tarifbindung anstreben.
7. Thema zum Schwerpunkt im Geschäftsplan der Verwaltungsstelle machen und als Chance für Mitgliederwerbung sehen.
8. Arbeitskreis für Betriebsräte aus Fremd- und Stammfirmen einrichten, in dem aktuelle Themen rund um Werkvertrag und Leiharbeit diskutiert werden können.

DIETER LIESKE

Dieter Lieske ist erster Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Duisburg-Dinslaken, der größten Stahlverwaltungsstelle in Deutschland mit 24 Beschäftigten. Probleme mit Werkverträgen spielen dort seit 15 Jahren eine wachsende Rolle, inzwischen nimmt das Thema rund 15 % der Arbeit in der Verwaltungsstelle in Anspruch, schätzt Lieske. Zuletzt wurde ein Gewerkschaftssekretär eingestellt, der sich ausschließlich mit Leiharbeit und Werkverträgen befasst, den Kontakt der IGM zu den Beschäftigten der Fremdfirmen verstärkt und sie bei Betriebsratsgründungen unterstützt. Die Betriebsräte hätten ein Bedürfnis nach mehr Hilfestellung und stärkeren rechtlichen Grundlagen in der Frage der Werkverträge, so Lieske. Er hofft auf baldige gesetzliche Klarstellungen und auf den ersten Tarifvertrag der Eisen- und Stahlindustrie. Seine Philosophie: „Wir können Leiharbeit und Werkverträge zurzeit politisch nicht wegkriegen. Aber wir haben Möglichkeiten, sie in den Griff zu bekommen und genau zu erfahren, was da passiert.“

Die Macht der mitbestimmten Kunden

EIN „RUNDUM-SORGLOS-PAKET“ STELLT DIE IG-METALL-VERWALTUNGSSTELLE SIEGEN ALLEN BELEGSCHAFTEN IN DER REGION ZUR VERFÜGUNG, DIE ERSTMALS EINEN BETRIEBSRAT GRÜNDEN WOLLEN. EIN GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR FÜHRT DIE WAHLEN MIT DEN KOLLEGEN DURCH UND HILFT DEM GEWÄHLTEN BETRIEBSRAT MIT RAT UND EINZELCOACHING DURCH DIE ANFANGSPHASE DER AMTSZEIT. WENN ES DABEI UM WERKVERTRAGSFIRMEN GEHT, SETZT DIE VERWALTUNGSSTELLE BEI WAHLEN UND MITGLIEDERWERBUNG AUF DIE UNTERSTÜTZUNG EINES STARKEN PARTNERS: DEN BETRIEBSRAT DES STAMMUNTERNEHMENS.

In Siegen ist es immer das gleiche Spiel, wenn das Geschäft gut läuft: Die Deutsche Edelstahlwerke GmbH (DEW) beschließt für ihre über 1.000 Beschäftigten im Stahlwerk Sonderschichten übers Wochenende oder die Feiertage – und die Eisen- & Steingesellschaft mbH der Unternehmensgruppe Horn & Co. muss in Windeseile ihr Personal umdisponieren. Der Dienstleister, der mit 150 Mitarbeitern unter anderem die Schrottlogistik auf der Siegener Hütte betreibt, ist seit Jahrzehnten so eng mit dem Kerngeschäft der DEW verwoben, dass ohne ihn die Produktion stockt: Wenn Horn & Co. nicht permanent Schrott zuliefert, steht der Ofen still. Die Sonderschichten des Stammunternehmens bringen

Blick in die Stahlproduktion der Deutschen Edelstahlwerke GmbH am Standort Siegen

Andree Jorgella ist Gewerkschaftssekretär der IG-Metall-Verwaltungsstelle Siegen.

deshalb immer wieder die Schichtpläne ihres größten Werkvertragsunternehmens durcheinander. Konsequenz für die Fremdarbeiter war lange Zeit extreme Mehrarbeit ohne freie Tage: Die Beschäftigten von Horn & Co. machten auch mal acht, neun Schichten hintereinander. Und weil sie an den Schnittstellen eng mit den Beschäftigten der DEW zusammenarbeiten, sahen sie ständig: Dort herrschen geregelte Zustände, bei uns nicht. Einen Betriebsrat, der dagegen einschreiten konnte, hatten sie nicht.

„Weil Werkvertragsarbeiter an den Schnittstellen eng mit den Beschäftigten der DEW zusammenarbeiten, sahen sie ständig: Dort herrschen geregelte Zustände, bei uns nicht. Einen Betriebsrat, der dagegen einschreiten konnte, hatten sie nicht.“

Die achte Schicht in Folge

Vor vier Jahren machte sich in der Belegschaft über die ungeregelten Einsatzzeiten erstmals öffentlicher Unmut breit. „Ein Kollege von Horn & Co. kam damals in der Verwaltungsstelle vorbei und sagte: Ich habe jetzt die achte Schicht in Folge, und das geht so nicht“, erinnert sich Andree Jorgella, der als Gewerkschaftssekretär der IG-Metall-Verwaltungsstelle Siegen zuständig für das Projekt „Betriebe ohne Betriebsrat“ (BoB) ist. Nicht nur in Sachen Arbeitszeit, auch beim Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei der Entlohnung lag bei Horn & Co. einiges im Argen, erfuhr Jorgella.

Eng verzahnt: Horn & Co. bietet schon seit vielen Jahrzehnten mit seinen Beschäftigten und seinem Maschinenpark an wichtigen Schnittstellen der Siegener Hütte Dienstleistungen nahe am Kerngeschäft der DEW.

Seine Quelle für Informationen über die Zustände bei dem Werkvertragsbetrieb waren die IGM-Vertrauensleute und Betriebsräte des Kunden, der DEW. „Als die feststellten, dass bei Horn & Co. immer mehr Unzufriedenheit wegen dem Schichtplan und anderen Dingen herrschte, haben sie den Kontakt zwischen mir und den Beschäftigten aufgebaut“, erzählt Jorgella. In Gesprächen mit Kollegen der Werkvertragsfirma und dem DEW-Vertrauenskörperleiter Jürgen Mockenhaupt lotete er die Möglichkeiten aus, einen Betriebsrat bei Horn & Co. zu installieren. „Die Kollegen trauten sich selbst nicht raus. Sie hatten Angst davor, wie ihr Vorgesetzter darauf reagieren würde“, erinnert sich der

Harter Job auf der Halde: Beschäftigte von Horn & Co.

Gewerkschaftssekretär. „Sie haben uns gebeten, die Betriebsratswahl zu organisieren, und wir haben uns die nötigen Rahmendaten besorgt."

Hilfe für den neuen Betriebsrat über die Wahl hinaus

Andree Jorgella lud zur ersten Betriebsversammlung ein und brachte den Wahlvorstand vor drei Jahren durch die erste Wahl. „Wer hier einen neuen Betriebsrat gründet, egal in welchem Bereich, erhält bei uns immer das Rundum-Sorglos-Paket", erklärt er. „Wir führen mit den Kollegen die Wahl durch und unterstützen sie. Aber man kann nicht einfach nur einen Betriebsrat installieren, man muss auch sicherstellen, dass der nicht alleine dasteht." Deshalb nimmt Jorgella zu Beginn an allen Betriebsratssitzungen teil, „so lange, bis die sich etabliert haben und bis auch beim Arbeitgeber durchgesetzt ist, dass jetzt eben eine BR-Sitzung ist. Es gibt weniger Gezanke darüber, wenn der Gewerkschaftssekretär immer mit aufläuft." Die Verwaltungsstelle organisiert auch einen Arbeitskreis, in dem sich alle fünf Wochen mehrere neu gewählte Betriebsratsgremien treffen und praxisnahe rechtliche Informationen für ihre Arbeit erhalten. All das lief bei Horn & Co. genauso wie bei anderen Betrieben.

Zusätzlich engagierten sich im Falle der Werkvertragsfirma aber auch der DEW-Betriebsratsvorsitzende Roland Schmidt und Vertrauenskörperleiter Mockenhaupt dafür, dass der neu gewählte Betriebsrat in Gang kam. Mockenhaupt erinnert sich, was ihr wichtigster Rat an den Betriebsratsvorsitzenden war: „Das Erste, was du brauchst, ist ein starker Rücken. Den kriegst du nur durch die Belegschaft und die Belegschaft musst du stark machen, indem du Mitglieder für die IG Metall gewinnst." Bis zu der Wahl gab es bei Horn & Co. kaum ein Gewerkschaftsmitglied und keiner der gewählten Kollegen hatte Erfahrung mit der Betriebsratsarbeit.

Die Gretchenfrage nach dem Bruttogehalt

Im Prinzip hätte man mit der Mitgliederwerbung keine Probleme gehabt, berichtet Mockenhaupt. „Das ging gut, bis die Kollegen im Beitrittsformular an die Stelle kamen, wo man den Bruttolohn angeben muss. Da sagten viele zuerst: Den verrate ich nicht! Einige haben sogar deshalb die Mitgliedschaft zurückgezogen." Das strikte Stillschweigen über den eigenen Verdienst gehörte bei Horn & Co. zur Firmenkultur. „Einer durfte vom anderen nicht wissen, was er verdient, und keiner wollte möglichen Ärger damit heraufbeschwören, dass er es nun offenlegt. Es hätte ja sein können, dass er fünf Euro mehr kriegt als sein Kollege", erzählt Mockenhaupt kopfschüttelnd. „Das war die größte Baustelle bei der Mitgliederwerbung!" Und was hat Kollegen dann doch überzeugt, in die

Im Prinzip hätte man mit der Mitgliederwerbung keine Probleme gehabt, berichtet Mockenhaupt. „Das ging gut, bis die Kollegen im Beitrittsformular an die Stelle kamen, wo man den Bruttolohn angeben muss. Da sagten viele zuerst: Den verrate ich nicht!"

Jürgen Mockenhaupt ist Vertrauenskörperleiter der DEW.

Gleiche Jacken: Nur der aufgenähte Firmenname unterscheidet die Arbeitskleidung der Fremd- und Stammbeschäftigten.

IG Metall einzutreten? „Wir haben sie gefragt, ob sie in dem Mist weiterarbeiten wollen, bis sie in Rente gehen – oder ob sie Bedingungen haben wollen, wie wir Stammbeschäftigten sie haben. Da haben die ganz schnell umgedacht“, sagt der Vertrauenskörperleiter.

Als der Geschäftsführer die Betriebsratswahl bei Horn & Co. wegen eines Formfehlers annullieren lassen wollte, schaltete sich der Betriebsratsvorsitzende der DEW energisch ein. „Ich habe ihm klargemacht, dass wir ein montanmitbestimmtes Unternehmen sind“, betont Roland Schmidt. „Und dann jemand auf dem Betriebsgelände zu haben, der einen von der Belegschaft gewünschten Betriebsrat verhindert – das geht gar nicht! Wir erwarten von unseren langjährigen Geschäftspartnern etwas anderes.“ Seine Worte zeigten Wirkung: Der Geschäftsführer zog die Klage zurück und torpedierte die Arbeit des Betriebsrats nicht mehr.

„Ich habe ihm klargemacht, dass wir ein montanmitbestimmtes Unternehmen sind“, betont Roland Schmidt. „Jemand auf dem Betriebsgelände zu haben, der einen von der Belegschaft gewünschten Betriebsrat verhindert – das geht gar nicht!“

Bei der Klausurtagung begleitet

Schmidt und Mockenhaupt begleiteten in der Anfangsphase nach der BR-Wahl eine Klausurtagung, in der sich Geschäftsführung und der neue Betriebsrat von Horn & Co. näherkommen wollten. „Wir haben einen Tarifvertrag mitgebracht und gesagt, so ist es bei uns und so kann es bei euch werden“, berichtet Mockenhaupt. Einen Tag lang hätten sie mit den beiden Parteien die Fragen diskutiert, welche Verbesserungen die Belegschaft braucht und inwiefern die Geschäftsführung bereit sei, den Betriebsrat bei seiner Arbeit zu unterstützen.

Abgeschiedene Arbeit oberhalb der Hütte: Horn & Co. übernimmt auch die Schlackenbearbeitung für DEW.

„Es ist schwierig, in einem neu gegründeten BR in einem Betrieb mit sieben Standorten wirklich laufen zu lernen und auch dafür zu sorgen, dass sie eine vernünftige Anzahl von Mitgliedschaften haben“, sagt Roland Schmidt. Die Erwartungen der Belegschaft seien hoch. „Die glauben, was bei uns in der Montanmitbestimmung über 50 Jahre gewachsen ist, kriegen die von heute auf morgen. Das funktioniert nicht.“ Sein Rat an die Kollegen der Werkvertragsfirma: „Schult euch, seht zu, dass euer Arbeitgeber einen firmenbezogenen Tarifvertrag mit der IG Metall schließt. Und macht der Belegschaft klar, dass nur der ein verbrieftes Anrecht auf Tariflohn hat, der auch zur Familie gehört.“

„Schult euch, seht zu, dass euer Arbeitgeber einen firmenbezogenen Tarifvertrag mit der IG Metall schließt. Und macht der Belegschaft klar, dass nur der ein verbrieftes Anrecht auf Tariflohn hat, der auch zur Familie gehört.“

Andree Jorgella will nach der turnusgemäßen Neuwahl des Betriebsrats im Mai 2014 erneut Mitglieder werben, denn für seinen Geschmack und mit Blick auf die Anforderungen, die noch warten, könnte der Organisationsgrad höher sein. In der ersten Amtszeit konnte die Arbeitnehmervertretung erste Verbesserungen im Schichtplan und bei der Arbeitssicherheit erreichen und auch eine Lohnerhöhung durchsetzen. Ein verstetigter Monatslohn wurde in einer Betriebsvereinbarung festgezurrt: Es gibt jetzt ein festes Gehalt, gerechnet auf zwölf Monate, und die Überstunden kommen obendrauf. Bisher schwankte der individuelle Lohn je nachdem, wie viele Schichten ein Mitarbeiter im Monat hatte. Der erste gewählte Betriebsratsvorsitzende konnte mit der Unterstützung der IG Metall und der DEW-Betriebsräte ein Containerbüro auf dem Werksgelände der DEW einrichten, wo ein Großteil der Beschäftigten von Horn & Co. im Einsatz ist. Auch die Betriebsratswahlen fanden in Räumen auf der Siegener Hütte statt, also praktisch auf dem Gelände des wichtigsten Kunden.

Coaching für die neue Betriebsratsvorsitzende

Als der erste Betriebsratsvorsitzende aus persönlichen Gründen vorzeitig von seinem Amt zurücktrat und ihn seine Stellvertreterin ersetzte, begannen der Betriebsrat der DEW und später Andree Jorgella, sie zu coachen. Den Wissenstransfer zu sichern und Möglichkeiten der Arbeitszeit- und Entgeltgestaltung mit ihr zu diskutieren gehörten dabei zu den wichtigsten Aufgaben. „Die Betriebsratsvorsitzende ruft mich bei Bedarf zu einer Betriebsratssitzung hinzu oder lädt mich schon zu einer vorbereitenden Sitzung ein“, erzählt Jorgella. „Da sprechen wir die Probleme durch.“ Der Gewerkschaftssekretär will als Nächstes bei Horn & Co. erneut Lohnfragen angehen. „Ich sehe große Chancen, dort etwas durch-

Roland Schmidt, DEW-Betriebsratsvorsitzender, unterstützt die Mitbestimmung in den Fremdfirmen.

Auch für die Schrottlogistik ist die Werkvertragsfirma zuständig.

Kumpelhaftes Verhältnis: Bei DEW verstehen sich Stamm- und Fremdbelegschaft gut.

zusetzen“, sagt er. Das Pfund, mit dem er wuchern kann, ist die starke Unterstützung durch den DEW-Betriebsrat für die Kollegen von Horn & Co., er großen Einfluss auf die Werkvertragsfirma hat. Vertrauenskörperleiter Jürgen Mockenhaupt fasst es so zusammen: „Der Geschäftsführer dort weiß genau, wenn er Probleme mit dem Betriebsrat der DEW bekommt, hat er mehr Ärger, als wenn er Probleme mit seinem eigenen Betriebsrat bekommt.“

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS IN DER VERWALTUNGSSTELLE VON ANDREE JORGELLA

1. **Engen Kontakt zu den Betriebsräten der Stammfirmen halten, sensibel für deren Berichte über Missstände in Fremdfirmen sein.**
2. **Den Betriebsräten der Stammfirmen klarmachen, wie wichtig ihre Unterstützung für den neuen Betriebsrat der Fremdfirma ist, und sie wo nötig zur Intervention auffordern.**
3. **Bei der Mitgliederwerbung auf die erfahrenen Betriebsräte der Stammfirmen setzen, ihre Überzeugungsarbeit bei unorganisierten Kollegen in Anspruch nehmen.**
4. **Fremdfirmen ohne Betriebsräte intensiv bei der Betriebsratswahl unterstützen, Wahlen organisieren und begleiten.**
5. **Den neuen Betriebsrat der Fremdfirma nach der Wahl arbeitsfähig machen und genau beraten, regelmäßige Teilnahme an Betriebsratssitzungen in der Anfangsphase.**
6. **Erste Gespräche des neuen Betriebsrats mit dem Arbeitgeber begleiten und ihn wo nötig über rechtliche Grundlagen der Mitbestimmung ins Bild setzen.**
7. **Betriebsratsvorsitzende besonders eng beraten und bei Entscheidungen und Vorschlägen so lange wie gewünscht intensiv coachen.**

Verlässlicher Partner im Kampf um Tarifbindung

SCHON VOR JAHRZEHNTEN LAGERTE DIE SALZGITTER AG DIE BRAMMENADJUSTAGE AUF IHRER HÜTTE AN ZWEI KONKURRIERENDE WERKVERTRAGSFIRMEN AUS. BEI DER ADJUSTAGE SERVICE GMBH SALZGITTER UND DEM BFS STAHLSERVICE LITTEN DIE BESCHÄFTIGTEN ANFANGS UNTER UNZUVERLÄSSIGEN SCHICHTPLÄNEN, SCHLECHTER BEZAHLUNG UND FEHLENDER MITBESTIMMUNG. NACH AUFREIBENDEN AUSEINANDERSETZUNGEN HABEN BEIDE FIRMEN HEUTE BETRIEBSRÄTE UND EINEN TARIFVERTRAG. „DAS GING NUR, WEIL DIE IG METALL UNS DABEI ZUR SEITE STAND“, SIND DIE BETRIEBSRÄTE SICHER. FÜR VIELE IHRER KOLLEGEN WAR DAS EIN ARGUMENT, IN DIE GEWERKSCHAFT EINZUTRETEN.

In der **Brammenadjustage** wird die Oberfläche der Stahlblöcke nachbearbeitet und geschliffen.

Senol Coskun arbeitet seit 20 Jahren auf der Hütte der Salzgitter AG, aber zur Stammbelegschaft gehört er nicht. Coskun ist bei der Adjustage Service GmbH (AS) beschäftigt, einer von zwei Werkvertragsfirmen, die schon vor Jahrzehnten die Brammenadjustage der Salzgitter AG übernahmen. Als er seine Stelle 1994 antrat, arbeiteten dort hauptsächlich Mitarbeiter türkischer Abstammung wie er. Einen Betriebsrat gab es nicht, aber viele Probleme. „Arbeits- und Ruhezeiten wurden nicht eingehalten, die Schichten kreuz und quer gelegt“, erinnert sich Coskun. Es sei üblich gewesen, dass die Kollegen spontan Schichten dranhängen mussten, obwohl ihnen freie Tage zustanden. Auch mit der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz nahm man es nicht so genau. Beim Flämmen der chromnickel- oder schwefelhaltigen Stähle stand stets ein solcher Dunst in der Halle, dass man kaum die Hand vor Augen sah. Spezielle Atemschutzmasken und nötige Absaugvorrichtungen, die bei der Bearbeitung dieser Stähle notwendig waren, schaffte der Arbeitgeber nicht an. „Es gab überhaupt keine Sicherheitskultur“, sagt Coskun.

Ähnlich schlechte Bedingungen hatten in dieser Zeit die Kollegen vom BSF Stahlservice. Die Firma ist ebenfalls langjähriger Werkvertragsnehmer im Stahlwerk. Sie flämmt in einer anderen Halle Brammen und arbeitet heute im Auftrag der Ilsenburger Grobblech GmbH, einer Tochter der Salzgitter AG im Unternehmen. BSF und AS sind Konkurrenzfirmen und übernehmen ähnliche Aufgaben in den Betrieben der Salzgitter AG. In den 90er-Jahren gab es dort für beide immer mehr zu tun, und ihre Belegschaften wuchsen schnell, aber die Arbeitsbedingungen waren ungeordnet und die Entlohnung schlecht. Bei BSF begehrten die Beschäftigten als Erste dagegen auf. Sie gründeten 1993 einen Betriebsrat und traten in einen Warnstreik, um einen Tarifvertrag durchzusetzen. Auch die Mitarbeiter der AS wählten kurz darauf eine Arbeitnehmervertretung.

Wichtige Impulsgeber und kompetente Berater für die Beschäftigten der beiden Werkvertragsfirmen sind seit dieser Zeit die Gewerkschafter in der IG Metall Salzgitter-Peine und die IG-Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte der Salzgitter-AG-Betriebe. „Es gab damals auch Proteste aus der Stammbelegschaft gegen die Arbeitsbedingungen in den Fremdfirmen, deren Leute ja ganz in der Nähe der Stammbeschäftigten arbeiteten“, unterstreicht Matthias Wilhelm, zweiter Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine. „Es gehört hier zur Kultur auf der Hütte, dass man sich gegenseitig unterstützt – auch über die Grenzen des eigenen Betriebes hinaus.“ Vertrauensleute und junge Betriebsräte der Salzgitter AG – darunter der heutige

„Als immer mehr Informationen über die teilweise unhaltbaren Zustände in den Firmen herauskamen, haben die gewerkschaftspolitisch engagierten Kollegen aus dem Betriebsrat der Stammbelegschaft zu uns gesagt: IG Metall, ihr müsst da was machen!“

Solidarität statt Konkurrenz: Die Betriebsräte Senol Coskun, Murat Hidir Yalcinkaya und Ismail Yildiz (von links) suchen Rat bei Matthias Wilhelm von der IG Metall Salzgitter-Peine.

Matthias Wilhelm ist zweiter Bevollmächtigter der IG-Metall-Verwaltungsstelle in Salzgitter-Peine.

Konzernbetriebsratsvorsitzende Hasan Cakir – kümmerten sich um die vielen Fragen der Werkvertragsbelegschaften zu Mitbestimmung und Arbeitsrecht. Einen systematischen Austausch gab es anfangs nicht, eher informelle Gespräche und Tipps, vor allem zwischen den türkischstämmigen Beschäftigten aller Seiten, sagt Wilhelm. „Als immer mehr Informationen über die teilweise unhaltbaren Zustände in den Firmen herauskamen, haben die gewerkschaftspolitisch engagierten Kollegen aus dem Betriebsrat der Stammbelegschaft zu uns gesagt: IG Metall, ihr müsst da was machen!“

Heftige Gegenwehr bei Betriebsratsgründung

Senol Coskun war 1997 Mitbegründer des Betriebsrats der AS Salzgitter und ist heute der Betriebsratsvorsitzende. „Am Anfang konnte unser Chef nicht begreifen, warum sich jetzt irgendwelche Mitarbeiter in seine Sachen einmischen wollten. Das kannte er nicht“, erinnert er sich. „Es gab heftige Diskussionen. Er hat die Betriebsratswahlen angefochten und unsere Betriebsratskosten und -fahrgelder zwei Jahre lang nicht bezahlt. Es gab das volle Programm, bis man sich in der Mitte gefunden hatte.“ Ohne das große Engagement des damaligen IG-Metall-Bevollmächtigten Werner Kubitza und die gerichtliche, anwaltliche und fachliche Hilfe der IG Metall hätten die Betriebsräte den Druck des Arbeitgebers nicht ausgehalten, ist sich Coskun sicher. „Für uns war das Neuland, wir hätten uns das alles ohne eine fachmännische Unterstützung nicht getraut und es nicht geschafft.“

Der neue Betriebsrat wollte mithilfe der IG Metall eine Tarifbindung erreichen und begann, in der Belegschaft neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. „Es gestaltete sich schwierig bei den Kollegen, die schon im Betrieb waren“, erzählt Coskun. „Einfacher ging es bei Neueinstellungen. Denen haben wir erklärt, dass wir jeden brauchen, weil wir unsere Arbeitsbedingungen verbessern und Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge abschließen wollen. Nur ganz selten hat einer Nein gesagt.“ Der Organisationsgrad könnte noch besser sein, findet der Betriebsrat. „Aber einige denken sich halt, man kann auch als Trittbrettfahrer ganz gut weiterkommen.“

Tarifbindung als Chance, regelmäßig über Lohnerhöhung zu verhandeln

Die Tarifbindung ist heute für die AS Salzgitter und BSF Stahlservice erreicht; ihre Tarife ähneln dem Branchentarifvertrag der Metall- und der Elektroindustrie. „Das lag auch daran, dass wir als IG Metall damals Bewegung in die Gespräche mit den Unternehmern gebracht haben und es zu Auseinander-

setzungen und Warnstreiks kam, wenn eine Verhandlung nicht voranging“, meint der zweite Bevollmächtigte Matthias Wilhelm. „Bis heute können wir dank des guten Organisationsgrades bei Tarifverhandlungen zu den Geschäftsleitungen sagen: Entweder ihr kommt jetzt in Gang oder es gibt Ärger. Das scheuen die Unternehmen, denn jeder Tag mit Protestaktionen oder einem Streik bedeutet Produktionsausfall und beim Auftraggeber müssen sie sich auch erklären. Da sucht man lieber einen Kompromiss, noch bevor der Streik ausbricht.“

„Bis heute können wir dank des guten Organisationsgrades bei Tarifverhandlungen zu den Geschäftsleitungen sagen: Entweder ihr kommt jetzt in Gang oder es gibt Ärger. Das scheuen die Unternehmen, denn jeder Tag mit Protestaktionen oder einem Streik bedeutet Produktionsausfall und beim Auftraggeber müssen sie sich auch erklären.“

Einen wesentlichen Vorteil einer Tarifbindung sieht Wilhelm darin, dass es immer zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages einen offiziellen Anlass gibt, um über die Entwicklung des Gehalts oder der Arbeitsleistung zu diskutieren. „Wir kennen viele Werkvertragsfirmen ohne Tarifbindung, die seit Jahren keine Lohnerhöhung mehr bezahlt haben“, sagt der Gewerkschafter. Die IG Metall Salzgitter-Peine strebt eine Tarifbindung für nahezu alle Gewerke an, die aus der Stahlindustrie hervorgehen, sagt Wilhelm und arbeitet dabei bisweilen Hand in Hand mit anderen DGB-Gewerkschaften.

Große Unbekannte: Bei einer Umfrage des IG-Metall-Zweigbüros in 51 Stahlbetrieben mit über 71.000 Beschäftigten gaben im Jahr 2011 55 % der Betriebsräte von Stammbelegschaften an, dass sie nicht wissen, ob es Betriebsräte in ihren Fremdfirmen gibt. 65 % konnten keine Angaben über die Tarifzuständigkeit machen.

Betriebsbetreuer stand beim Crashkurs zu Seite

Ismail Yildiz arbeitet seit 2002 bei der BSF Stahlservice und ist seit den vorgezogenen Wahlen im Juni 2013 Betriebsratsvorsitzender. Er und sein Betriebsratskollege Murat Hidir Yalcinkaya stehen für eine neue Generation von Betriebsräten in Werkvertragsfirmen, die zwar Tarifbindung genießt, aber im Alltag trotzdem mit vielen Problemen konfrontiert wird und Beratung braucht. „Wir hatten als neuer Betriebsrat sofort einen Crashkurs nötig“, seufzt Yildiz. „Denn seit der Wahl waren wir schon mit allen möglichen Themen konfrontiert: Interessenausgleich, Tarif, Sozialplan, Prämienverhandlungen. Uns half dabei die sehr gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsbetreuer der IG Metall.“ Die BSF geriet 2013 in eine Krise. Im Mai 2013 musste sie Kurzarbeit anmelden; inzwischen ist bekannt, dass nach einer Umstrukturierung in der Salzgitter AG zwei ihrer drei Gewerke wegfallen. Die routinemäßig anstehenden Tarifverhandlungen, bei der eine Lohnerhöhung und Ideen des Betriebsrats zur Beschäftigungssicherung durch eine Verringerung der Wochenstunden auf dem Plan standen, zogen sich monatelang ergebnislos hin. „Der Arbeitgeber hat sich immer wieder gedrückt“, erzählt Yildiz. „Wir sind mit unserem Betriebsbetreuer öfter zu Gesprächen nach Solingen zum Hauptsitz unserer Firma gefahren, aber es bewegte sich nichts. Am Ende standen wir schon kurz davor, zum Streik aufzurufen.“ Dazu kam es nicht, aber im Dezember 2013 stand fest, dass 30 Kollegen ihre Arbeit verlieren werden. Für sie handelt man nun einen Sozialplan aus.

Ein positiver Aspekt dieser aufreibenden Tarifverhandlungen war, dass der Betriebsrat die Anzahl der IG-Metall-Mitglieder unter den 143 Kollegen sehr schnell fast verdoppeln konnte, von 45 auf 80 Mitglieder. „Wir haben mithilfe der IG Metall ein sehr gutes Prämiensystem ausgehandelt“, berichtet Betriebsrat Murat Hidir Yalcinkaya. „Nur gemeinsam sind wir stark und können Leute organisieren. Allein kann man das nicht schaffen.“

Mithilfe der IG Metall Prämienentlohnungssysteme entwickelt

Bei der AS Salzgitter sind die harten Kämpfe der 90er-Jahre um die Mitbestimmung längst Vergangenheit. Heute regelt der Betriebsratsvorsitzende Senol Coskun sogar die Personaleinsatzplanung im Betrieb. „Früher hat die Geschäftsführung ständig neue Leute eingestellt, um billiger zu werden. Es gab

Lohndrückerei, die Neuen haben immer noch weniger gekriegt als ihre Vorgänger und die Fluktuation der Beschäftigten war hoch“, klärt Coskun. Die Folge: Die Qualität der Arbeit ging zurück und die Wünsche des Kunden nach mehr Flexibilität, weil man mal mehr, mal weniger bearbeitete Brammen liefern sollte, konnte die Firma kaum erfüllen. Um aus der Abwärtsspirale herauszukommen, entwickelte der Betriebsrat mithilfe der IG Metall flexible, gleitende Schichteinsatzpläne, Teilzeitvereinbarungen und ausgeklüngelte Prämienentlohnungssysteme für die Mitarbeiter. „Mit diesen Regelungen, die bei den Diskussionen um den Tarif entstanden sind, können Kunde, Arbeitgeber und Beschäftigte zufrieden sein. Es läuft für alle drei Parteien gut“, findet der Betriebsratsvorsitzende.

Das nötige Wissen, um solche Konzepte zu erarbeiten, erlangte der Betriebsrat in Seminaren der IG Metall. Dass die Mitarbeiter in der Lage waren, effiziente Einsatzpläne und Entlohnungssysteme zu entwickeln, rang dem Arbeitgeber Respekt ab. Senol Coskun sitzt seither an den Schaltstellen der Personaleinsatzplanung im Betrieb. Das Klima hat sich stark gewandelt: „Vor zwei Stunden war ich beim Arbeitgeber“, sagt Coskun. „Wir haben über die neue Prämienvereinbarung beraten und sie unterschrieben. Das hat insgesamt nur eine halbe Stunde gedauert. Vor zehn Jahren hätten wir bestimmt drei, vier Tage dafür gebraucht.“

„Ich sage immer: Geht erst mal zur IG Metall, macht keinen Alleingang“, betont Coskun. „Es gab hier nämlich Firmen, aus denen Kollegen rausgeflogen sind, als sie auf eigene Faust versucht haben, einen Betriebsrat zu gründen.“

Genauso wie die BSF Stahlservice gilt auch der Betriebsrat der AS Salzgitter für Belegschaften anderer Werkvertragsfirmen auf der Hütte als Vorreiter in Sachen Mitbestimmung und Tarifvertragsbindung. Senol Coskuns Rat ist gefragt. „Ich sage immer: Geht erst mal zur IG Metall, macht keinen Alleingang“, betont Coskun. „Es gab hier nämlich Firmen, aus denen Kollegen rausgeflogen sind, als sie auf eigene Faust versucht haben, einen Betriebsrat zu gründen.“

Für Matthias Wilhelm ist die Marschroute für Fremdbetriebe ohne Betriebsrat klar: „Keine Alleingänge machen, sich im Betrieb zusammenschließen, den Kontakt zur IG Metall und den Schutz der Arbeitnehmer aus den auftraggebenden Firmen suchen“, rät er. „Wenn man das hat, gilt es, sich mit Kollegen in Konkurrenzunternehmen zu besprechen und sich klarzuffimachen: Wir machen alle

Die **Werkverträge** haben in der Regel eine Laufzeit von fünf Jahren plus einer Optionszeit, in der neu verhandelt wird.

Gutes Team für bessere Arbeitsbedingungen: Ismail Yildiz, Senol Coskun, Matthias Wilhelm und Murat Hidir Yalcinkaya

die gleiche Arbeit und müssen darum kämpfen, sie mit gleichem Geld bezahlt zu bekommen." Die Betriebsräte von BSF und AS hatte die IG Metall Salzgitter-Peine vor einigen Jahren in einer Veranstaltung zusammengeführt und den regelmäßigen Austausch angeregt.

Langfristig verfolgt die Verwaltungsstelle noch ein anderes Ziel: Sie will die Brammenadjustage als eigenes Gewerk in die Unternehmen der Salzgitter AG zurückholen. „Das hätte für uns nicht zwangsläufig die Folge, dass die Menschen der Fremdfirmen arbeitslos werden", betont Wilhelm. „Sie müssen in die Salzgitter AG übernommen werden." Diese Diskussion steht noch ganz am Anfang. Einen Anlauf will die IG Metall Salzgitter-Peine aber wagen.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS IN VERWALTUNGSSTELLEN VON MATTHIAS WILHELM

1. **Die IG Metall auch bei Beschäftigten von Fremdfirmen bewerben als Ansprechpartner für Fragen, Sorgen, Ängste und Nöte.**
2. **Beschäftigte von Fremdfirmen zur Wahl eines eigenen Betriebsrats ermutigen, dazu beraten und unterstützen.**
3. **Vertrauensleute und Betriebsräte von Stammfirmen dafür gewinnen, die Kollegen von Werkvertragsfirmen in allen Fragen zu unterstützen.**
4. **Gezielte Mitgliederwerbung in den Fremdfirmen, um die Durchsetzungskraft zur Wahl eines eigenen Betriebsrats und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu stärken.**
5. **Tarifbindung bei Fremdfirmen anstreben und wenn nötig mit Protestaktionen bis hin zu Streiks durchsetzen. Die Reaktion des Kunden darauf erhöht den Druck auf die Fremdfirma.**
6. **Kontakte und regelmäßigen Austausch zwischen den Vertrauensleuten und Betriebsräten aus verschiedenen Fremdfirmen auf derselben Hütte initiieren und die Durchführung begleiten.**
7. **Fortbildungen für Betriebsräte auch von Fremdfirmen anbieten, um sie zum eigenständigen Handeln bis hin zur eigenständigen Strategieentwicklung zu qualifizieren.**

GUTE PRAXIS FÜR DEN ARBEITSDIREKTOR IN UNTERNEHMEN DER MONTANMITBESTIMMUNG

PERSONALABTEILUNG INS BOOT HOLEN

NACHUNTERNEHMERMANAGEMENT ORGANISIEREN

FAIRE ARBEITSBEDINGUNGEN VERLANGEN

Thomas Schlenz, Arbeitsdirektor bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG

„Wir wollen faire Arbeit – für alle“

MIT EINEM GEZIELTEN NACHUNTERNEHMERMANAGEMENT WILL DIE THYSSENKRUPP STEEL EUROPE AG SCHWARZE SCHAFE UNTER IHREN FREMDFIRMEN FRÜH ERKENNEN. UM SOZIALE MINDESTSTANDARDS UND HOHE ARBEITSSICHERHEIT DURCHZUSETZEN UND ILLEGALE LEIHARBEIT ZUVERLÄSSIG ZU VERMEIDEN, PLÄDIERT ARBEITSDIREKTOR THOMAS SCHLENZ FÜR EINE GUTE ZUSAMMENARBEIT VON EINKAUF UND PERSONALABTEILUNG, DIE SCHULUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN UND DEN ENGEN KONTAKT ZU BEHÖRDEN, DEM BETRIEBS- UND AUFSICHTSRAT.

Arbeitsdirektor Schlenz, in vielen Unternehmen ist der Einkauf allein für das Management von Werkvertragsnehmern zuständig. Bei der ThyssenKrupp Steel Europe AG hat auch die Personalabteilung ein gewichtiges Mitspracherecht. Wieso?

Es muss in dieser Frage ein konstruktives Zusammenspiel zwischen den beteiligten Bereichen inklusive der technischen Fachabteilungen, dem Einkauf und dem Human-Resources-Bereich geben. Natürlich ist es wichtig, dass der Einkauf bei der Beschäftigung von Werkvertragsfirmen Preise vergleicht. Aber letztendlich geht es immer auch um die Zusammenarbeit mit Menschen, und da sind wir aus dem Personalbereich die Spezialisten – mit allem, was dazugehört, und das ist nicht nur die Bezahlung. Es geht uns um ein gutes Nachunternehmermanagement, das meiner Ansicht nach auch ein wichtiger Teil des Risikomanagements im Unternehmen ist.

Nachunternehmermanagement: TKSE entwickelt genaue Kriterien für die Bewertung von Fremdfirmen und will die Führungskräfte besser in der rechtlichen Bewertung der Werkverträge schulen.

Inwiefern?

Vor dem Hintergrund Hunderter Werksunternehmer, die hier bei uns beschäftigt sind, gibt es ein Risikopotenzial. Es könnten Unternehmer darunter sein, die gegen das Gesetz oder gegen unsere Konzernleitlinien über gute und faire Arbeit verstoßen und denken, dass unser Hüttenzaun sie vor Ermittlungen der Behörden schützt. Die müssen wissen, dass wir keine prekären Arbeitsverhältnisse bei uns wollen – und Gesetzesverstöße sowieso nicht. Anderseits haben sich aber auch Gesetze im Bereich der Beschäftigung geändert und man macht sich schnell strafbar, wenn man die aktuellen Regelungen nicht kennt.

Zum Beispiel gab es vor einigen Jahren bei uns Vorkommnisse mit einem Dienstleistungsunternehmen, das heute nicht mehr zu uns gehört. Da haben sich Leute durch die Beschäftigung im Rahmen von 400-Euro-Arbeitsverhältnissen in rechtliche Schwierigkeiten gebracht und wussten es gar nicht. Das Finanzamt Köln fand das heraus und eine Strafzahlung wurde fällig. Ich war damals noch Betriebsrat und wir haben das genau registriert – und das mit großer Sorge. Ich bin deshalb sensibilisiert. Wir müssen unsere Führungskräfte in diesen Fragen besser und umfangreicher schulen.

Wie hat sich die Zahl der Werkvertragsfirmen bei der TKSE AG entwickelt?

Sie ist in den letzten drei Jahren rückgängig. Wir hatten in den Geschäftsjahren 2010/11 und 2011/12 noch knapp 2.200 Lieferanten – da sind aber einige Bereiche, wie die Logistik, ausgeklammert. Im Geschäftsjahr 2012/13 waren es dann nur noch 1.990. Da hat sich schon sehr viel bewegt und uns ist auch klar, dass wir immer nur eine überschaubare Anzahl von notwendigen Lieferanten entsprechend im Auge behalten können, um sicherzustellen, dass hier nichts passiert, was wir nicht wollen.

Welche Arbeiten werden bei TKSE in der Hauptsache auf diese Art ausgelagert?

Viele Nebenprozesse, die bei uns stattfinden. Dazu gehören die Schlackenaufbereitung und stahlwerksnahe Dienstleistungen. Das übernehmen Werkvertragsunternehmen, die zum Teil zum ThyssenKrupp-Konzern gehören, zum Beispiel ThyssenKrupp MillServices & Systems. Die haben ganz klare, saubere Strukturen gemäß unseren Leitlinien von guter und fairer Arbeit. Wir gliedern auch einfache Stahlbautätigkeiten aus, betriebsinterne Logistik, Transporte zwischen den Standorten und besondere Tätigkeiten wie Spezialschweißen. Bei diesen Spezialtätigkeiten kommt der Bedarf nur temporär, aber dann mit geballter Kraft. Wenn eine Warmbreitbandstraße einen Monat lang überarbeitet oder modernisiert wird, haben wir mal eben 1.400 Fremde in Werkverträgen im Werk. Das zeigt die Dimension und die Volatilität dieser Beschäftigung.

„Wenn eine Warmbreitbandstraße einen Monat lang steht, haben wir mal eben 1.400 Fremde in Werkverträgen im Werk. Das zeigt die Dimension und die Volatilität dieser Beschäftigung."

Wie sind Sie in der Personalabteilung in die Entscheidungen über die Vergabe von neuen Werkverträgen einbezogen?

Zunehmend stärker. Wir – das heißt die Unternehmensleitung in Verbindung mit dem Einkauf und dem HR-Bereich – sind aber zurzeit dabei, unser Nachunternehmermanagement in Konzepte zu gießen und damit gewisse Kriterien festzulegen, die für die Bestellung von Fremdfirmen wesentlich werden sollen.

Welche Kriterien sind das?

Unter anderem, dass eine hohe Arbeitssicherheit gewährleistet wird. Wir haben im Dezember 2012 eine Erhebung über die Unfallkennziffern unserer Partnerfirmen begonnen. Dabei mussten wir leider fest-

Gasaufbereitung bei der TKSE AG in Duisburg

„Wir haben im Dezember 2012 eine Erhebung über die Unfallkennziffern unserer Partnerfirmen begonnen. Das war ein böses Erwachen, denn sie hatten drei Mal so hohe Unfallzahlen wie wir."

stellen, dass sie drei Mal so hohe Unfallzahlen hatten wie wir. Inzwischen konnten wir diese Zahl mindestens schon halbieren. Das gelang uns unter anderem durch hartes Durchgreifen. Wir haben die klare Ansage gemacht, dass bei uns mittelfristig nur jemand eine Beschäftigungsgrundlage hat, wenn seine Arbeitssicherheitskennzahlen nicht schlechter sind als unsere eigenen. Wir erheben jetzt eine regelmäßige Statistik, zu der uns Hunderte von Unternehmen ihre Unfall- und Gesundheitssituation berichten müssen. Meine Erfahrung ist, dass man am besten damit fährt, wenn man Exempel statuiert. Wir haben die Entschlossenheit, eine Firma auch aus unserem Werk zu verweisen. Einmal war es fast so weit, aber wir haben eine bessere Zusammenarbeit in der Frage Arbeits- und Gesundheitsschutz vereinbart, was letztendlich dazu führte, dass diese Firma ihre Zahlen drastisch verbessert hat – und zwar nachweisbar verbessert. Man muss ja aufpassen, ob man da immer die Wahrheit erzählt bekommt.

Sehen die Vorgaben für die Werkvertragsvergabe auch vor, dass nur tarifgebundene oder mitbestimmte Unternehmen Aufträge bekommen?

Nein, so weit sind wir nicht, dass wir nur tarifgebundene Unternehmen beschäftigen. Aber wir haben auch hier eine Erhebung gemacht und festgestellt: Ordentliche Unternehmen sind in der Regel auch tarifgebunden. Die Zeitarbeitsunternehmen sowieso, Zeitarbeit bauen wir allerdings sehr stark ab. In der Frage Werkunternehmen für Spezialtätigkeiten regelt es der Arbeitsmarkt. Die beschäftigten Spezialisten können es sich nicht leisten, Mitarbeiter zum Beispiel unter dem Stundenlohn des Stahltarifvertrags zu beschäftigen. Die kriegen die Leute gar nicht! Es gilt: Beschäftigung einzukaufen ist kein Thema, aber die Kunst ist, gleichzeitig auch Produktivität, Qualität und Verlässlichkeit einzukaufen. Unser Einkauf ist recht fit in der Bewertung dieser Unternehmen und schaut sich Referenzen an. Die große Sorge, dass wir hier in Hülle und Fülle tarifungebundene Unternehmen beschäftigen, habe ich nicht. Darauf achten wir und mir fällt auch spontan kein einziges ein.

„Beschäftigung einzukaufen ist kein Thema, aber die Kunst ist, gleichzeitig auch Produktivität, Qualität und Verlässlichkeit einzukaufen."

Inwiefern haben Sie Einfluss auf die sozialen Mindeststandards, die Fremdfirmen einsetzen? Gibt es eine Art Verhaltenskodex?

Ja, wir haben einen Verhaltenskodex, der nennt sich bei uns etwas altertümlich „Baustellenordnung". Sie enthält unter anderem den Hinweis auf nicht geduldete Rechts- und Gesetzesverstöße. Dazu zählen übrigens auch Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz. Es gab zum Beispiel vor Jahren einmal die Situation, dass eine ansässige Firma versucht hat, bei den Betriebsratswahlen Einfluss zu nehmen. Da konnte man sich darüber streiten, ob das nicht schon ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz war. Solchen Hinweisen gehen wir nach. Unser Verhaltenskodex bestimmt aber beispielsweise

auch, dass jede Firma die Möglichkeit für ihre Mitarbeiter schaffen muss, sich nach getätigter Arbeit waschen zu können. Wir haben immer wieder Fälle, wo dagegen verstoßen wird. Die decken wir aber gnadenlos auf und gehen dagegen rigoros vor. Wenn jemand bei so was sparen will, ist er bei uns verkehrt.

Und dieser Kodex ist schriftlich verfasst?

Ja, die „Baustellenordnung" ist schriftlich verfasst. Wir werden sie aber sicherlich mittelfristig im Zuge unseres neuen Nachunternehmermanagements weiterentwickeln. Wir sind in der Konzeptphase.

Welche Ansätze, welche Philosophie verfolgen Sie mit dem Nachunternehmermanagement?

Uns ist klar, dass wir das nur gut hinbekommen, wenn wir unsere Führungskräfte in rechtlichen Fragen besser schulen. Sie müssen die Veränderungen in der Gesetzgebung kennen: Was ist denn illegale Leiharbeit? Was ist denn ein Kettenverleih? Was ist denn gar kein Werkvertrag? Wir wollen vermeiden, dass wir jemanden in werkvertragsähnlichen Varianten beschäftigen und anschließend durch eine Kontrolle der Behörden feststellen müssen, dass das in Wahrheit illegale Leiharbeit ist. So was müssen unsere Führungskräfte wissen. Das werden wir sukzessive aufarbeiten und entsprechend nachhalten.

„Baustellenordnung": Dieser Kodex beschreibt, welche sozialen Mindeststandards TKSE von Fremdfirmen erwartet. Die Achtung des Betriebsverfassungsgesetzes steht dabei weit oben.

Planen Sie eine Schulung?

Ja, wir werden hier in unserer Bildungsabteilung ein zusätzliches Modul einrichten, das diese Schulung beinhaltet. Wir haben die Idee, mit externen Referenten zu arbeiten. Etwa mit Experten von Behörden oder Gewerkschaften, die damit Erfahrung haben und Beispiele kennen, von denen wir lernen können. Darüber hinaus denken wir auch über andere Formate nach, beispielsweise E-Learning. Wir müssen uns in der Frage immer wieder auf den neuesten Stand bringen. Da kommt es uns schon sehr zugute, dass wir sowohl zu den Behörden als auch zur IG Metall und zu unserem Betriebs- und Aufsichtsrat ein sehr offenes, kritisches und konstruktives Verhältnis in dieser Frage haben.

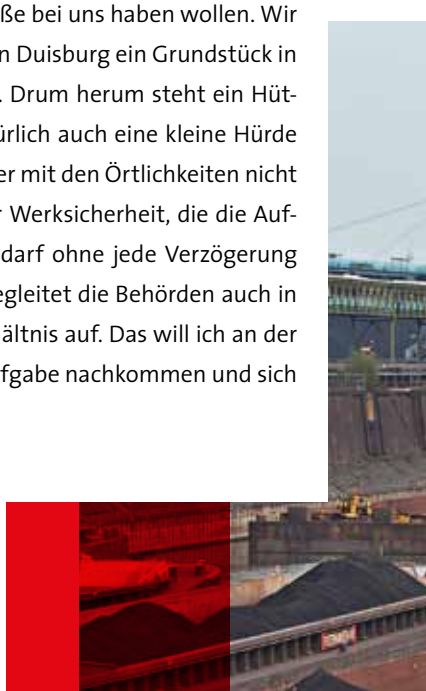
Das heißt, die Mitbestimmung im Stammunternehmen sorgt auch dafür, dass fairere Bedingungen bei den Werkvertragsunternehmen herrschen?

Unbedingt. Wir haben beispielsweise von unserer Mitbestimmung schon einmal einen wichtigen Hinweis über ein sehr auffälliges Verleihunternehmen bekommen. Die Missstände dort wären uns sonst viel später oder vielleicht gar nicht bekannt geworden. Wir wollen faire Arbeit, dieses Thema ist unser gemeinsames Anliegen.

„Die Behörden vertrauen uns und glauben uns, dass wir keine prekäre Beschäftigung und schon gar keine Gesetzesverstöße bei uns haben wollen. Wir kooperieren eng miteinander."

Sie haben auch zu den Behörden ein gutes Vertrauensverhältnis aufgebaut …

Ja, die Behörden vertrauen uns und glauben uns, dass wir keine prekäre Beschäftigung und schon gar keine Gesetzesverstöße bei uns haben wollen. Wir kooperieren eng miteinander. Wir haben ja hier in Duisburg ein Grundstück in der Größenordnung von 9,6 Quadratkilometern. Drum herum steht ein Hüttenzaun, der uns schützen soll. Aber der ist natürlich auch eine kleine Hürde für die Behörden. Sie haben zwar ständiges Zugangsrecht, kennen sich aber mit den Örtlichkeiten nicht so gut aus. Bei uns gibt es deshalb eine Person im Ermittlungsdienst der Werksicherheit, die die Aufgabe hat, sehr eng mit den Behörden zusammenzuarbeiten und bei Bedarf ohne jede Verzögerung den Zutritt zu den gewünschten Anlagen zu gewährleisten. Der Mann begleitet die Behörden auch in gefahrgeneigten Bereichen. Durch so etwas baut sich ein Vertrauensverhältnis auf. Das will ich an der Stelle aber nicht überbelasten, denn die Behörden müssen immer ihrer Aufgabe nachkommen und sich das Recht bewahren, auch eigenständig zu gucken, ob alles sicher ist.



Transparenz ist für Sie also ein großes Thema?

Ja, die ist mir wichtig. Wir haben beispielsweise im Juni 2014 zwei große Reparaturen vor der Brust, mit Investitionen in einer dreistelligen Millionenhöhe. Da geht es um die Neuzustellung unseres Hochofens 2 hier im Bereich Schwelgern und die Modernisierung einer unserer Stranggussanlagen. Da werden wieder mindestens 1.000 oder 2.000 Beschäftigte, die nicht zu ThyssenKrupp Steel Europe gehören, hier sein. Hier möchte ich mich gerne mit dem Hauptzollamt zusammensetzen, um vielleicht im Vorfeld schon gemeinsam prüfen zu können, wo möglicherweise schwarze Schafe sind oder wie wir solche durch Präsenz abschrecken können.

Wie behandeln Sie Hinweise auf Missstände in Fremdfirmen?

Wenn ich Hinweise bekomme, dann sind diese besonders vertraulich zu behandeln. Sie basieren ja immer auf den Hinweisen der Beschäftigten aus diesen Firmen. Da muss die entsprechende Vertraulichkeit gewährleistet sein und deswegen ist es in der Regel so, dass die Spitze unseres Betriebsrates, der erste oder zweite Vorsitzende oder der Leiter des Vertrauenskörpers, mich direkt anspricht. Auch unter vier Augen. Das bringt mich dann in die Situation, sofort handeln zu können oder den Behörden einen Hinweis zu geben, dass da was schiefläuft.

Haben Sie sich schon mal von einer Werksfirma wegen solcher Missstände getrennt?

Ja, das haben wir aber nicht formalrechtlich durchgesetzt. Wir können ja von unserem Recht Gebrauch machen, eine Werkbetretung nicht mehr zu erlauben. Das ist eine gute, geeignete Maßnahme, um jemanden ohne große rechtliche Diskussion schnell vom Hals zu haben. Es ist aber wichtig, dass man sehr genau abwägt und nicht den Oberrichter spielt. Da müssen stichhaltige Hinweise her, aber auch eine Menge Bauchgefühl gehört dazu.

„Wir können ja von unserem Recht Gebrauch machen, eine Werkbetretung nicht mehr zu erlauben. Das ist eine gute, geeignete Maßnahme."

Sind Sie zufrieden mit der Art, wie TKSE das Thema Werkverträge behandelt?

Wenn wir auch noch nicht am Ende unserer Organisation sind, was die Formate des Nachunternehmermanagements angeht, sind wir aber auf einem guten Weg. Unsere Vorgehensweise wird vom Vorstand ausdrücklich begrüßt, sie ist positives Benchmark im Konzern und wir diskutieren sie mit den anderen Arbeitsdirektoren um den Konzernarbeitsdirektor der ThyssenKrupp AG, Oliver Burkhard. Wir setzen weiter unsere Signale nach innen und außen: Wir wollen ein guter Arbeitgeber sein. Das ist nach innen sowieso klar, aber auch unsere Partnerunternehmen sollen das wissen.

Eisenerz kommt am Hafen des TKSE-Werksgeländes an.

TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS VON THOMAS SCHLENZ ZUM UMGANG MIT WERKVERTRÄGEN

1. Nachunternehmermanagement aufbauen: soziale, rechtliche und wirtschaftliche Kriterien für die Bewertung von Fremdfirmen entwickeln; Schulungen für Führungskräfte anbieten.
2. Zuständigkeit des Personalvorstandes bei Werkverträgen einfordern und damit die Zuständigkeit der Betriebsräte sichern.
3. Gutes Zusammenspiel von Einkauf und Personalabteilung herstellen. Nachunternehmermanagement als Teil des Risikomanagements verstehen.
4. Größtmögliche Arbeitssicherheit bei Werkvertragsfirmen verlangen, um Risiken auf dem eigenen Betriebsgelände zu vermindern.
5. Verbindlichen Verhaltenskodex entwickeln und kommunizieren: Verstöße gegen Recht, Gesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsrechte sanktionieren.
6. Transparenz und konstruktive Zusammenarbeit mit den Behörden (Gewerbeaufsicht, Hauptzollamt) aufbauen, um schwarze Schafe unter den Fremdfirmen schnell zu enttarnen.
7. Gute und sichere Arbeit als Imagegewinn für das Unternehmen sehen: Fairnessregeln als Verkaufsargument etablieren.
8. Vertraulichkeit für brisante Informationen durch Betriebsrat und Vertrauensleute garantieren und Whistleblower aus den Fremdfirmen schützen, um Missstände zu erfahren.
9. Wenn Dienstleister negativ auffallen, als letzte Konsequenz den Auftrag entziehen. Dabei ein guter Hebel: Entzug des Rechts, das Firmengelände zu betreten.

THOMAS SCHLENZ

Thomas Schlenz ist seit dem 1. Oktober 2012 Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied der ThyssenKrupp Steel Europe AG und verantwortet das Ressort Personal und Soziales. Der ausgebildete Maschinenschlosser kam 1979 zum ThyssenKrupp-Konzern und war unter anderem Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei mehreren Tochtergesellschaften, Aufsichtsrat und von 2001 bis 2012 Vorsitzender des Konzernbetriebsrats. Für den Arbeitsdirektor sind Werkvertragskonstellationen bei TKSE „im Grunde genommen nicht wegzudenken". Er hält sie bei temporärer Beschäftigung – wie der Revision oder der Reparatur von Anlagen – oder bei Spezialtätigkeiten, für die das Unternehmen die nötigen Experten nicht dauerhaft beschäftigen kann, für sinnvoll. Schlenz setzt sich aber mit Nachdruck dafür ein, dass die Werkvertragsfirmen ihren Beschäftigten faire Arbeitsbedingungen und angemessene soziale Standards gewährleisten. Er plädiert für ein intensives Nachunternehmermanagement als wichtigen Teil des Risikomanagements im Unternehmen.

Schwieriges Geschäft: Reinigungsarbeiten im Klärwerk am Standort Duisburg

„So machen wir das!“

ALLE TIPPS ZUR GUTEN PRAXIS BEI WERKVERTRAGSARBEIT IN DER ZUSAMMENSCHAU

GUTE PRAXIS IN DER BETRIEBSRATSARBEIT

... in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

- Im Wirtschaftsausschuss aktuelle Informationen über alle Werkverträge und Ausschreibungen einfordern. Vertragstexte einsehen und auf illegale Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung hin prüfen.
- Schulungen fordern, die Führungskräften den Unterschied zwischen Werkverträgen und illegaler Leiharbeit vermitteln.
- Verbindliche Absprachen über Werkvertragsarbeit treffen. Betriebsvereinbarungen über Werkverträge schließen.
- Klarmachen, dass durch prekäre Arbeitsbedingungen bei Fremdfirmen auf dem Werksgelände erhöhte Unfallgefahr entsteht.
- Geschäftsleitung auf das Risiko von geschlossenen Scheinwerkverträgen hinweisen.
- Handlungsdruck erzeugen: Verstöße gegen Arbeitszeitgesetze und schlechte Arbeitsbedingungen in Betriebsversammlungen präsentieren und diskutieren.
- Wenn Fremdfirmen Betriebsratswahlen und Mitbestimmung unterdrücken, Sanktionen durch die eigene Geschäftsleitung einfordern.
- Verhaltens- und Sozialstandards für Fremdfirmen durchsetzen.
- Im Wirtschaftsausschuss Frage nach den wahren Preisen des Outsourcings stellen, Vergleichbarkeit zugrunde liegender Berechnungen der Kosten von Stammbeschäftigten und Fremdanbietern prüfen.

... in der Betriebsratsarbeit

- Zunächst eine gründliche und systematische Analyse der Situation der Werkvertragsarbeit auf dem eigenen Werksgelände machen (beispielsweise in Betriebsratsklausur). Dabei ist die Einbeziehung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und aller Betriebsräte wichtig.
- Bewusstsein dafür entwickeln, dass man auch für die Arbeitsbedingungen der Kollegen in Fremdfirmen auf dem Werksgelände zuständig ist.
- Belastbare Fakten über die tatsächliche Arbeitszeit und die Arbeitssicherheits- bzw. die Arbeitsschutzlage der Beschäftigten in Fremdfirmen recherchieren, aufbereiten und im Werk veröffentlichen. Auffälligkeiten konsequent nachgehen.
- Speziellen Fachausschuss für Werkverträge und Leiharbeit gründen, der Einsichtsrechte sichert, Zugänge zu SAP-Listen erhält und Informationen über die Fremdfirmen bündelt.
- Regelmäßig Werkstätten von Fremdfirmen und Arbeitsplätze der Werkvertragsbeschäftigten begehen, dabei Checklisten abarbeiten.
- Ideen für Insourcing entwickeln: Konzepte erarbeiten, wie ausgelagerte Tätigkeiten zurückgeholt werden können, um bedarfs- und alternsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen.
- Aktivitäten durch passende betrieblich organisierte Kampagnen in Richtung Belegschaft, Vorstand und Konzern flankieren (zum Beispiel: Arbeitssicherheitswochen).
- IG-Metall-Verwaltungsstellen in alle Aktivitäten einbinden und insbesondere auf Missstände bei Fremdfirmen aufmerksam machen.

... in Zusammenarbeit mit den Kollegen von Fremdfirmen

- Bei Problemen zunächst den „kleinen Dienstweg“ suchen, Kollegen oder Vorarbeiter direkt ansprechen und zur Abstellung eines Missstandes aufrufen.
- Kollegen von den Vorteilen einer Mitgliedschaft in der IG Metall überzeugen.
- Regelmäßigen Austausch mit Beschäftigten und Arbeitnehmervertretern der Fremdfirmen organisieren. Sie über die eigenen geplanten Maßnahmen ins Bild setzen und über deren Zweck aufklären.
- Neu gewählten Betriebsräten mit Rat und Tat zur Seite stehen.

GUTE PRAXIS IN DER VERWALTUNGSSTELLE

... in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten der Stammfirmen

- Bewusstsein dafür schaffen, dass die IG Metall und die Betriebsräte der Stammunternehmen Ansprechpartner für alle Beschäftigten auf dem Werksgelände sind; zur Unterstützung der Werkvertragskollegen motivieren. Ihnen die rechtlichen Hebel erläutern, die ihnen Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitsschutzgesetz bei Werkvertragsarbeit bieten.
- Für das Prinzip „Kein Betrieb auf der Hütte ohne Betriebsrat“ werben.
- Unterstützung der Betriebsräte und Vertrauensleute vor Ort suchen, um über Missstände in Fremdfirmen schnell unterrichtet zu werden.
- Bei Mitgliederwerbung auf erfahrene Betriebsräte der Stammbelegschaft setzen.

... bei der Organisation der eigenen Arbeit

- Einen Gewerkschaftssekretär als Spezialisten für Werkvertrags- und Leiharbeit für die Betreuung, Mitgliederwerbung und Kontaktpflege in der Region einstellen.
- Werkvertragsarbeit zum Schwerpunkt im Geschäftsplan machen und die Betreuung von Werkvertragsbelegschaften als Chance zur Mitgliederwerbung sehen. IG Metall als Ansprechpartner für Fragen, Sorgen und Nöte etablieren.
- Arbeitskreis für den regionalen Austausch über aktuelle Themen von Betriebsräten verschiedener Fremdfirmen organisieren.
- Gründung von Betriebsräten anregen und begleiten, Wahlen durchführen.

... bei der Zusammenarbeit mit Betriebsräten aus Werkvertragsfirmen

- Neu gewählte Kolleginnen und Kollegen in der Anfangszeit begleiten, Vorsitzende intensiv coachen und den Betriebsrat so arbeitsfähig machen.
- Fortbildung für neu gewählte Betriebsräte zu unterschiedlichen Themen (Strategieentwicklung, Finanzen) anbieten.
- Tarifbindung anstreben und wenn nötig Proteste und Streiks zur Durchsetzung von Forderungen organisieren.
- Gespräche mit dem Arbeitgeber führen und ihn über Mitbestimmungsrechte ins Bild setzen.

GUTE PRAXIS FÜR DEN ARBEITSDIREKTOR

... im eigenen Unternehmen

- Nachunternehmermanagement aufbauen: Kriterien für Bewertung von Fremdfirmen entwickeln, Schulungen für Führungskräfte anbieten.
- Zuständigkeit des Personalvorstandes bei Werkverträgen einfordern und damit die Zuständigkeit der Betriebsräte sichern.
- Gutes Zusammenspiel von Einkauf und Personalabteilung herbeiführen.
- Transparenz und konstruktive Zusammenarbeit mit den Behörden (Gewerbeaufsicht, Hauptzollamt) aufbauen, um schwarze Schafe unter den Fremdfirmen zu finden.
- Gute und sichere Arbeit als Imagegewinn für das Unternehmen verstehen, Fairnessregeln als Verkaufsargument etablieren.
- Verbindlichen Verhaltenskodex gemeinsam mit Vertrauensleuten und Betriebsräten entwickeln und kommunizieren.

... gegenüber den Werkvertragsfirmen

- Größtmögliche Arbeitssicherheit einfordern, um Risiken auf dem eigenen Betriebsgelände zu minimieren.
- Verstöße gegen Recht, Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsrechte konsequent sanktionieren. Als letzte Konsequenz den Auftrag und das Recht zum Betreten des Firmengeländes entziehen.
- Vertraulichkeit für brisante Informationen durch Betriebsrat und Vertrauensleute garantieren und Whistleblower aus Fremdfirmen schützen, um Missstände zu erfahren.

Blick ins Gesetzbuch

FUNDSTELLEN IM BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ, DIE BETRIEBSRÄTEN IN DER PRAXIS MIT WERKVERTRAGSARBEIT HELFEN

Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben

§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: verpflichtet und berechtigt den Betriebsrat, alle im Betrieb geltenden Normen zu kontrollieren.
§ 80 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG: Förderung und Sicherung der Beschäftigung im Betrieb.
§ 80 Abs. 2 BetrVG: Werk- und Dienstvertrag müssen dem Betriebsrat zur Prüfung vorgelegt werden. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und auch über die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem direkten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, also z. B. Werk- und Dienstvertrags- und Leiharbeitnehmer.

Mitbestimmungsrechte (MB) in sozialen Angelegenheiten

§ 87 BetrVG: Die Mitbestimmungsrechte des § 87 BetrVG greifen grundsätzlich immer dann, wenn das Direktionsrecht tatsächlich vom Arbeitgeber des Stammbetriebes ausgeht oder sich durch den Fremdfirmeneinsatz für die Stammbelegschaft Wesentliches ändert - zum Beispiel durch Einführung einer neuen Schicht, auch wenn diese ausschließlich mit Fremdbeschäftigten belegt wird (siehe auch Klebe/Ratayczak/Heilmann/Spoo, Betriebsverfassungsgesetz, Basiskommentar mit Wahlordnung, 17. Auflage 2012). Das heißt: Handelt es sich um „unechte“ Werk- oder Dienstverträge und Solo-Selbstständigkeit oder bringt der Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten wesentliche Änderungen für die Stammbelegschaft mit, greift das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 BetrVG in vollem Umfang. (Eine ausführliche Darstellung findet sich in der Arbeitshilfe 30 der IG Metall „Leiharbeit, Werkverträge und andere prekäre Beschäftigungsverhältnisse“.)

Unterrichtungs- und Beratungsrechte

§ 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Unterrichtung des Betriebsrats über Planung des Arbeitsverfahrens und der Arbeitsabläufe.
§ 90 Abs. 2 BetrVG: Rechtzeitige Beratung des Arbeitgebers mit Betriebsrat über vorgesehene Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf Arbeitnehmer (Arbeitsplätze, Arbeitsablauf, Arbeitsumgebung). Die Beratung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates berücksichtigt werden können.

Personalplanung

§ 92 Abs. 1 S. 1 BetrVG: rechtzeitige und umfassende Unterrichtung des Betriebsrats über Personalplanung, Personalbedarf und daraus folgende personelle Maßnahmen.
§ 92 Abs. 1 S. 2 BetrVG: Beratung des Arbeitgebers mit dem Betriebsrat über Art und Umfang erforderlicher Maßnahmen und Vermeidung von Härten.
§ 92 Abs. 2 BetrVG: Vorschlagsrecht des Betriebsrats über Einführung einer Personalplanung und deren Durchführung.

Beschäftigungssicherung

§ 92 a Abs. 1 BetrVG: Vorschläge des Betriebsrats zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung und Alternativen zu Outsourcing.
Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (Archiv der Hans-Böckler-Stiftung): http://www.boeckler.de/6299.htm?produkt=HBS-004862

§ 92 a Abs. 2 BetrVG: Beratung des Arbeitgebers mit Betriebsrat über Vorschläge, bei Ablehnung ist Begründung nötig.

Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

§ 99 Abs. 1 BetrVG: Unterrichtung und Zustimmung des Betriebsrats vor jeder Einstellung, wenn der Neueingestellte in den Betrieb tatsächlich eingegliedert wird (Einzelfallüberprüfung bei Werkvertragsbeschäftigten!).

Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses

§ 106 Abs. 1–3 BetrVG: Unterrichtung und Beratung über wirtschaftliche Angelegenheiten und daraus folgende Personalplanung.

Betriebsänderung/Sozialplan

§ 111 S. 1 und S. 3 Nr. 1 BetrVG: Beratung über geplante Betriebsänderung – auch bei eventueller Stilllegung oder Einschränkung von Betriebsteilen durch Fremdvergabe.
§ 112 Abs. 1 S. 1 BetrVG: Interessenausgleich zur Organisation einer Betriebsänderung.
§ 112 Abs. 1 S. 2 und Abs. 4 BetrVG: Sozialplan zur Minderung von Nachteilen bei Betriebsänderung.

Ausführliche Informationen über gesetzliche Möglichkeiten des Betriebsrats enthalten die Handreichung „Praktische Checklisten und Fragebogen Arbeitssicherheit – ein Hilfsmittel für Betriebsräte zur Kontaktaufnahme mit Werkvertragsbeschäftigten“ des IG-Metall-Zweigbüros Düsseldorf und die Broschüre „Viel Arbeit am Rand: Arbeitshilfen für Betriebsräte – Werkverträge“ der IG-Metall-Kampagne „Arbeit: Sicher und Fair!“. Bezugsmöglichkeiten: siehe Seite 55.

Wer mehr wissen möchte

LITERATURTIPPS UND LINKS ZUM UMGANG MIT WERKVERTRÄGEN

1. Hilfen für Praktiker bietet das IG-Metall-Zweigbüro in Düsseldorf, darunter:

1.1 Die Handreichung **„Praktische Checklisten und Fragebogen Arbeitssicherheit – ein Hilfsmittel für Betriebsräte zur Kontaktaufnahme mit Werkvertragsbeschäftigten“** fasst unter anderem die Informations- und Beratungsrechte des Betriebsrats beim Werk- und Dienstvertrag übersichtlich zusammen und zeigt Wege, wie sich Betriebsräte Schritt für Schritt dem Thema nähern können.

1.2 Auch die Studie **„Arbeiten am Rande“**, eine Auswertung der Umfrage zur Bestandsaufnahme zum Umfang von Werk- und Dienstverträgen in der Stahlbranche (April bis Juli 2011), lässt sich dort anfordern. Beides ist erhältlich bei: IG Metall, Vorstand-Zweigbüro, Ressort Zweigbüro, Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf. Telefon: 0211/96 50 31 00, Telefax: 0211/904 73 60, E-Mail: zweigbuero.duesseldorf@igmetall.de.

2. www.fokus-werkvertraege.de: Kampagnen-Website der IG Metall mit umfassenden Bestell- und Downloadmöglichkeiten für Informationsmaterial, darunter:

2.1 Toolbox **„Werkzeugkasten Werkverträge“:** praktische Instrumente für Betriebsräte aus Stammbetrieben der IG Metall, von der Checkliste bis zur Musterbetriebsvereinbarung.
http://www.fokus-werkvertraege.de/serviceportal/download-toolbox-werkzeugkasten/

2.2 „Viel Arbeit am Rand“. Herausgeber: IG-Metall-Vorstand. Frankfurt, 2013. Argumente und Instrumente für Betriebsräte und Vertrauensleute, um Auslagerungen kritisch zu hinterfragen, Outsourcingprozesse zu prüfen und notfalls zu verhindern. Bestellnummer 27426-45293 oder
http://www.fokus-werkvertraege.de/w/files/igm031/expertenseite/broschuere_viel-arbeit-am-rand.pdf

2.3 „Dossier Werkverträge 2013“: Outsourcing als Sparmodell. Herausgeber: IG Metall, Bezirk Nordrhein-Westfalen. Das Dossier präsentiert Beispiele aus Unternehmen, in denen Werkvertragsbeschäftigte voll in die Produktionsprozesse integriert sind und dennoch deutlich weniger verdienen und weniger Rechte haben.
http://www.fokus-werkvertraege.de/w/files/igm031/studien/dossier-werkvertraege.pdf

3. Kai Beutler, Christoph Lenssen, Kathrin Drews, Hartmut Klein-Schneider: **„Leitfaden für Betriebsräte im oWAN-Einsatzbetrieb“**: Handlungskompetenz von Betriebsräten beim Auslagern von betrieblichen Aufgaben an Werkvertragsunternehmen auf dem Betriebsgelände und Einsatz von Onsite-Werkvertragsarbeitnehmern/innen. Veröffentlichung im Rahmen eines Förderprojekts der Hans-Böckler-Stiftung durch bsb GmbH Köln. Düsseldorf/Köln, 2013.
http://www.bsb-seite.de/static/content/pdf/projekte/oWan-Dokumente/Leitfaden%20oWAN.pdf

4. Ulrich Jonas: **„Wenig Rechte, wenig Lohn: Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen.“** Informationen, Praxisbeispiele, rechtliche Hintergründe. Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Hamburg, 2012.
http://www.ngg.net/themen_von_a_bis_z/werkvertrags-missbrauch/wenig-rechte-broschuere-werkvertraege.pdf

5. Christiane Brors, Peter Schüren: **„Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit verhindern“:** Vorschläge für eine gesetzliche Regelung zur Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz und zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie. Arbeitsrechtliches Gutachten. Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, 2014.
http://www.mais.nrw.de/08_PDF/001/140317_missbrauch_werkvertraege.pdf

6. Andreas Koch, Andreas Wohlhüter: **„Werkverträge in der Arbeitswelt“.** Ein Projekt der Otto-Brenner-Stiftung, 2012. Die Kurzstudie unternimmt erste Schritte auf dem Weg zu einem besseren Verständnis der praktischen Bedeutung von Werkverträgen und zeigt den Handlungsbedarf auf. OBS-Arbeitspapier Nummer 2.
https://www.otto-brenner-shop.de/uploads/tx_mplightshop/2012_02_29_Koch_AP_01.pdf

7. Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE): **„Informationen für Betriebsräte: Werk- und Dienstverträge“.** Hintergründe gut verständlich beleuchtet. Hannover, 2013.
https://www.igbce.de/download/4184-52680/3/broschuere-werkvertraege.pdf

8. Sandra Siebenhüter: **„Werkverträge in Bayern: Das neue Lohndumping-Instrument“.** Herausgeber: DGB Bayern. München, 2013. In dem Report schildern Betriebsräte und Gewerkschafter anhand konkreter Beispiele aus Betrieben die Methoden und Tricks der Arbeitgeber, über Werkverträge Löhne zu drücken und Arbeitsbedingungen zu verschärfen.
http://bayern.dgb.de/themen/++co++afobcbae-f90b-11e2-95b7-00188b4dc422

9. Bernd Waas: **„Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag: Abgrenzung und Identifikation im deutschen Recht und in ausländischen Rechtsordnungen“.** Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf, 2012.
http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2011-477-3-1.pdf

10. Magazin Mitbestimmung, Ausgabe 12/2012: **„Jeder für sich: Wie Werkverträge und Leiharbeit die Mitbestimmung aushöhlen“.** Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung. Themenheft. Nachdem die Gewerkschaften den Missbrauch der Leiharbeit zunehmend eindämmen, droht jetzt die Verlagerung in Werkverträge. Betriebsräte verlieren so immer mehr Rechte: eine Gefahr für die Mitbestimmung.
http://www.boeckler.de/41784.htm