

**Wolfgang Lemb**  
**Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall**



## **Gegen den Missbrauch von Werkverträgen**

Rede zum Aktionstag gegen prekäre Beschäftigung auf der  
Funktionärskonferenz der IG Metall Verwaltungsstelle Salzgitter-Peine

am 07. Oktober 2015 in Salzgitter

**Sperrfrist Redebeginn**

**Es gilt das gesprochene Wort!**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist gut, dass Ihr heute diese Funktionärskonferenz unter dem Motto „Wir lassen und nicht spalten!“ auf dem Gelände der Salzgitter AG, also sozusagen im Stammbetrieb, veranstaltet. Besser hättet Ihr unseren gemeinsamen Anspruch nicht demonstrieren können! Das ist ein eindrucksvolles Bild, wenn ich mir anschau, mit welchem Engagement Ihr heute hier auftrittet, und das zeigt, wie sehr das Thema unserer Kampagne unseren Mitgliedern und betrieblichen Funktionären unter den Nägeln brennt.

Und es ist auch gut so, dass gleich nach meinem Redebeitrag die betroffenen Kollegen aus verschiedenen Unternehmen in kurzen Statements die unterschiedlichen Facetten des Themas Werkverträge und die betriebliche Realität schildern. Deshalb soll und muss ich mich kurz fassen, wurde mir gesagt...

Ich will mich konzentrieren auf

1. die Ergebnisse unserer bundesweiten Betriebsrätebefragung,
2. davon abgeleitet eine generelle Einschätzung der Problematik geben, und
3. unsere Forderungen an die Arbeitgeber und die Politik formulieren.

Kolleginnen und Kollegen,

das Instrument von Werkverträgen kennen wir schon lange, wenn es darum geht, spezielle Dienstleistungen, wie Maler, Elektriker oder Gärtner, im betrieblichen Alltag „hinzuzukaufen“. Das hat sich aber seit dem Jahr 1900, als das Bürgerliche Gesetzbuch Werkverträge erstmals geregelt hat, gewaltig verändert.

Werkverträge sind heute der Inbegriff für die Zergliederung der Wertschöpfungskette in immer kleinere Bereiche. Unter der Motorhaube eines Autos steckt mittlerweile die Arbeit Dutzender Fremdfirmen und Zulieferer. Beschäftigte arbeiten für denselben Betrieb und an den gleichen Produkten, aber zu unterschiedlichen Bedingungen. Auslagerung bedeutet oft: Auslagerung von unternehmerischer Verantwortung auf Kosten der Beschäftigten.

Unsere Befragung, zu deren einzelnen Ergebnissen ich gleich komme, hat einen zentralen Befund: Der missbräuchliche Einsatz von Werkverträgen führt heute dazu,

dass Belegschaften gespalten werden in Beschäftigte unterschiedlicher Klassen. Deswegen zielt die Kampagne der IG Metall nicht gegen Werkverträge an sich - erst recht nicht gegen Beschäftigte, die über Werkverträge eingesetzt werden. Sondern wir wenden uns gegen den Missbrauch dieser Vertragsform.

Ein Betriebsrats-Vorsitzender beschrieb das in unserer Befragung sehr deutlich: „Werkvertrügler werden wild eingesetzt. Sie dienen dazu, die Löhne zu drücken.“ Ein anderes Zitat: „Werkverträge machen die Arbeitswelt nachhaltig kaputt.“

Fremdvergabe bedeutet oft: Verlust von Tarifverträgen und Mitbestimmung. Das bedroht jahrzehntelang erkämpfte Arbeitnehmerrechte und damit jeden einzelnen Beschäftigten.

Nach wie vor nutzen Unternehmen für Auslagerungen auch das Instrument der Leiharbeit. Hier hat sich jedoch viel an den Rahmenbedingungen getan: Tarifverträge der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften haben die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich verbessert. Und die Re-Regulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat zudem einen unbegrenzten Einsatz von Leiharbeit erschwert.

Um die Entwicklung von Werkverträgen zu erfassen, haben wir eine Umfrage zur Situation in den Unternehmen unseres Organisationsbereichs durchgeführt. Daran beteiligten sich 4.061 Betriebsratsvorsitzende.

Zusammengefasst sehen wir die gewaltige Dimension eines neuen Problems:

- 69 Prozent der Firmen vergeben Arbeiten über Werkverträge fremd.
- Die Vergabe von Werkverträgen hat in jedem fünften Betrieb weiter zugenommen. Insbesondere in großen Betrieben.
- Kein Unternehmensbereich und damit auch keine Beschäftigtengruppe ist von Fremdvergabe ausgenommen. Werkverträge vernichten zunehmend Stammarbeitsplätze.
- Es fehlt oft an Transparenz über die Arbeitsbedingungen in den Werkvertragsbetrieben.

- Dort wo sie bekannt sind, sind die Arbeitsbedingungen schlechter als in den beauftragenden Betrieben. Tarifverträge sind meist Mangelware.
- Und nur ein Bruchteil der Unternehmen zeigte sich bislang bereit, den Einsatz von Werkverträgen zu regeln.
- Kurzum: Werkverträge spalten Belegschaften.

Keine Tätigkeit ist heute vor Auslagerungen sicher: weder die von Angelernten oder Facharbeitern in der Produktion, noch die von Angestellten im Büro, noch die von Ingenieuren in der Forschung und Entwicklung.

- Jedes fünfte Unternehmen (19 %) vergibt inzwischen Forschungs-, Entwicklungs- und Engineering-Arbeiten fremd. Großunternehmen mit über 1000 Beschäftigten mit 36 Prozent fast doppelt so häufig. Das heißt: Langfristig riskieren Unternehmen mit Werkverträgen, auch ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit auszulagern.
- 23 Prozent der Unternehmen lagern zudem Logistik-Aufgaben aus. Großunternehmen sogar zu 41 Prozent. Gleichzeitig wachsen die Logistik-Dienstleister immer näher an die Produktion heran. Sie übernehmen etwa auch die Wartung, Reinigung und Bestückung von Maschinen oder montieren komplette Fahrzeugmodule, die dann an die Produktionsbänder angeliefert werden.

Auslagerung heißt heute nicht, dass ein Werkvertrag tatsächlich irgendwo draußen vor den Fabriktoren erbracht wird. Immer häufiger erledigen in denselben Werkhallen Beschäftigte vom Stammbetrieb und Beschäftigte der Werkvertragsfirmen die gleiche Arbeit. Die Unterschiede zwischen den Beschäftigten sind aber gravierend: bei Entgelt, Prämienzahlungen, Urlaubsansprüchen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Wochenarbeitszeiten, Altersabsicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz bis hin zu unterschiedlichen Essenspreisen in der Werkskantine.

Je größer der Betrieb, desto häufiger gab es in den vergangenen drei Jahren Auslagerungen über Werkverträge.

Betriebsräte in Betrieben mit weniger als 300 Beschäftigten beobachteten in 20 Prozent der Fälle mehr Einsätze von externen Dienstleistern. Bei Betriebsgrößen mit mehr als 1000 Beschäftigten liegt dieser Wert mit 34 Prozent deutlich höher.

Kolleginnen und Kollegen,

Werkverträge entwickeln sich zu einer massiven Bedrohung für die Beschäftigten in den beauftragenden Unternehmen:

Der Anteil der Betriebe insgesamt, die Stamarbeitsplätze durch Werkverträge ersetzen, stieg seit dem Jahr 2012 um acht Punkte auf heute 13 Prozent. Wir beobachten hier also fast eine Verdreifachung.

Bei Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten wurden sogar in 20 Prozent der Fälle Stamarbeitsplätze allein durch Werkverträge ersetzt.

Doch wie sind die konkreten Arbeits- und Entgeltbedingungen in den Werkvertrags-Betrieben?

Diese Frage ist in doppelter Hinsicht spannend. 26 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden können sie gar nicht gewissenhaft beantworten. Denn ihnen liegt keine Information über die Entgelt- und Arbeitsbedingungen in den Werkvertragsfirmen vor. Sie haben schlichtweg keine handhabbare gesetzliche Grundlage, überhaupt Informationen zu erhalten.

Diejenigen Betriebsräte, die zu einer Beurteilung der Werkvertragsfirmen in der Lage sind, sehen ein düsteres Bild. In 73 Prozent der Fälle stellen sie fest: Für die Beschäftigten in Werkvertrags-Firmen sind die Arbeits- und Entgeltbedingungen überwiegend schlechter. Damit ist klar:

Der Einsatz von Werkverträgen wird für Kostensenkungen und zur Steigerung der Profitrate missbraucht.

Nochmal zur Erinnerung: 69 Prozent der Unternehmen setzen Werkverträge ein. Gleichzeitig ist es den Betriebsräten in nur fünf Prozent der Unternehmen gelungen, das Thema in einer Betriebsvereinbarung wenigstens ansatzweise zu regeln.

Ohne Mitbestimmungsrechte haben wir also kein wirksames Instrument, um Regelungen zu Werkverträgen verhandeln zu können. Und freiwillige Regelungen verweigern die allermeisten Arbeitgeber.

Eine Regelung von Werkverträgen, Informationen über Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung sind zum jetzigen Stand also nur ein Gnaden-Recht.

Das darf nicht so bleiben,  
Kolleginnen und Kollegen!

Um es noch einmal klar zu sagen: Die IG Metall hat nichts gegen Flexibilität, dazu können auch Werkverträge oder Leiharbeit gehören. Wir wenden uns aber entschieden gegen Beliebigkeit, Willkür und die Mitnahme von Extraprofiten zu Lasten der Beschäftigten.

Wir sagen: Schluss mit billig! Es ist Zeit für faire Arbeit und Mitbestimmung – für alle! Und wir reden nicht über irgendeine Randbranche, sondern über die Metall- und Elektroindustrie – das Herzstück der deutschen Industrie. Wir akzeptieren nicht, dass sich hier ein neuer Niedriglohnsektor etabliert.

Es geht nicht mehr um eine sinnvolle Vergabe von Dienstleistungen oder spezielles Wissen - sondern um zentrales Knowhow, um den Kern der Unternehmen. Teilweise werden ganze Bereiche – zum Beispiel Entwicklungsabteilungen – an Drittfirmen ausgelagert. Die Grenzen zum illegalen Missbrauch sind fließend – und spätestens beim Einsatz von Scheinwerkverträgen überschritten.

Eine schleichende Erosion gerade im Kern der Metall- und Elektroindustrie, der an die jährlich weiter schwindenden Eisschichten der großen Gletscher erinnert: Am Ende bleiben dort nur Schutt und Geröll - in unsere Arbeitswelt übersetzt sind das ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, egal unter welchem Deckmäntelchen sie daher kommen.

Kolleginnen und Kollegen,  
die Arbeitgeber machen uns keine Hoffnung auf eine Rückkehr zur Vernunft. Es wird auf eine seit Jahren steigende Zahl auf Stammbeschäftigten in der Metall- und

Elektroindustrie verwiesen. Dabei kennen die Arbeitgeber anscheinend ihre eigenen Zahlen nicht. Noch im August 2015 wurde verkündet, trotz besserer Konjunkturaussichten seien kaum mehr Einstellungen geplant.

Im Schatten der Industrie 4.0 soll das Billigmodell sogar ausgebaut werden. Mehr Werkverträge, mehr Outsourcing, weniger Stammebelegschaften – der Bundesverband der deutschen Industrie träumt schon von einem Manchester-Kapitalismus 2.0.

Wir sagen diesen Herren: Lohndumping, unsichere Arbeit und Verlust von zentralem Know how – Werkverträge sind ganz bestimmt nicht „Teil des deutschen Erfolgsmodells“ wie sie behaupten. Der große Wettbewerbsvorteil unserer Industrie sind innovative und motivierte Beschäftigte – gerade in der Zeit eines grundlegenden Wandels. Nur sie werden Produkte entwickeln und produzieren, mit denen unsere Industrie im internationalen Wettbewerb bestehen wird. Fundamentale Grundlage dafür sind faire Löhne und faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten.

Das bedeutet für uns: Gute Tarifverträge für alle Beschäftigten entlang der ganzen Wertschöpfungskette. Das ist das Ziel der IG Metall, das wir gemeinsam den Beschäftigten erreichen wollen. Maßstab sind die Arbeitsbedingungen und Rechte der Beschäftigten in den Stammbetrieben. Wir wollen gleiche Rechte, Mitbestimmungsstrukturen und IG Metall-Tarifverträge für Beschäftigte in Werkvertragsfirmen.

Doch was machen die Arbeitgeber, Kolleginnen und Kollegen?

Sie spalten Belegschaften und schaffen im Betrieb eine Mehrklassengesellschaft. Hier die Beschäftigten in den Unternehmen – fair bezahlt und abgesichert durch starke Tarifverträge der IG Metall. Dort die Kolleginnen und Kollegen, die per Werkvertrag über Billigfirmen beschäftigt sind – schlecht bezahlt und oft ohne den Schutz von Tarifverträgen und Betriebsräten.

Eine weitere Ausweitung der Werkverträge trifft ins Mark der Wertschöpfungskette in den Unternehmen.

Deshalb muss jedem klar sein: Zurücklehnen ist nicht. Wir müssen uns gemeinsam kümmern und darum kämpfen, die Missstände zu beseitigen.

Kolleginnen und Kollegen,  
wir fordern von den Arbeitgebern:

- Keine Auslagerung von Tätigkeiten, die zur Kernkompetenz eines Unternehmens gehören! Denn so geht wichtiges Know-how verloren.
- Bei unvermeidbaren Fremdvergaben – das heißt bei Auftragsspitzen, Spezialaufträgen oder unregelmäßig anfallenden Arbeiten – dürfen nur Dienstleister mit IG Metall-Tarifen und Betriebsräten den Zuschlag erhalten.
- Bei Fremdvergabe darf nur über die Qualität und den Leistungsumfang – nicht aber über Lohndumping entschieden werden.

Wir stehen für das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“. Wenn die Arbeitgeber hier das Prinzip der Tarifeinheit aufkündigen, riskieren sie, dass die stark vernetzte Wertschöpfungskette nicht mehr vollumfänglich von der Friedenspflicht des Flächentarifvertrages profitiert.

Aber Kolleginnen und Kollegen,  
unser Aktionstag richtet sich nicht nur an die Arbeitgeber. Auch die Politik sehen wir in der Verantwortung.

Deshalb ist unsere erste Forderung: Per Gesetz müssen Kriterien festgelegt werden, die Werkverträge eindeutig von Leiharbeit abgrenzen. Wir fordern, dass der Missbrauch von Werkverträgen wirksam verhindert wird. Dazu braucht es klare Kriterien im Gesetz dazu, wie Werkverträge - etwa gegenüber Arbeitnehmerüberlassung und Soloselbstständigkeit - abzugrenzen sind. Nur so kann auch eine wirksame Kontrolle erfolgen - sowohl für den Zoll wie für die Betriebsräte. Die Beschäftigten im Einsatzbetrieb dürfen keine Anweisungen an die Beschäftigten im Werkvertrag erteilen und der Einsatzbetrieb darf ihnen keine Arbeitsmittel zur Verfügung stellen. Diese Kriterien sind längst durch Gerichtsurteile entwickelt. Sie müssen aber nun gesetzlich normiert werden.

Ein weiteres Problem: Tatsache ist, oft steht Werkvertrag drauf, aber Arbeitnehmerüberlassung ist drin. Denn Leiharbeit ist heute tariflich besser in der



Metall- und Elektroindustrie vergütet als es die einschlägigen Tarifverträge für Logistik vorsehen. Wenn dann der Zoll vor der Tür steht, wird flugs die Entleiherlaubnis gezogen und der Beschäftigte quasi „umdeklariert“. Der Einsatzbetrieb würde ansonsten Gefahr laufen, den Beschäftigten auf die Payroll nehmen zu müssen. Wir fordern, dass dieses Umdeklarieren verboten wird. Vor Beginn eines Einsatzes ist verbindlich festzulegen, welchen Arbeitnehmerstatus der Beschäftigte hat.

Zweitens: Wir wollen bessere Informations- und Vertretungsrechte für die Betriebsräte im Einsatzbetrieb. Tatsache ist: Werkverträge werden eingekauft – Menschen werden wie Material bestellt. Ihr Leistungsergebnis zählt allein – nicht ihre Person, ihre Arbeitsbedingungen. Schon die Personalabteilung weiß oft nicht, wie viele und welche Beschäftigte von Fremdfirmen im Betrieb eingesetzt werden. Der zuverlässigste Indikator ist oft die Überfüllung des Firmenparkplatzes. Das geht nicht. Wir brauchen - wie im Koalitionsvertrag vorgesehen - eine Informationspflicht des Arbeitgebers über eingesetzte Werkvertragsbeschäftigte, den beauftragten Betrieb, ob es dort einen Betriebsrat gibt, ob und welche Tarifverträge dort gelten. Das künftige Gesetz muss hierzu einen Katalog der mindestens notwendigen Informationen definieren. Werkvertragsbeschäftigte sind ja keine Phantome oder Hezelmännchen. Sie arbeiten auf dem Betriebsgelände des Einsatzbetriebs. Für sie gelten die gleichen Arbeitsschutzbestimmungen, die gleiche Betriebsordnung. Sie benutzen oft die gleichen Sozialeinrichtungen. Sie brauchen daher eine Anlaufstelle beim Betriebsrat des Einsatzbetriebes. Und es muss klargelegt werden, dass die Regelungsbefugnis des Betriebsrats im Einsatzbetrieb, vergleichbar mit Leiharbeitern, auch für Werkvertragsbeschäftigte gilt.

Und drittens: Wir wollen bessere Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Outsourcing. Der Einsatz von Leiharbeitern bedarf der Einzelzustimmung des Betriebsrats. Bei der Vergabe an Werkvertragsunternehmen ist er aber rechtlos. Und dies, obwohl die Interessen der Stammelegschaft auch durch Werkvertragsvergabe unmittelbar tangiert sind. Es können Arbeitsplätze wegfallen. Es werden oft Arbeitsplätze ausgelagert, für die gerade bei älter werdenden Belegschaften wachsender Bedarf besteht. Etwa im Lager, bei der Wartung. Daher verlangen wir, dass im Rahmen der Personalplanung verpflichtend mit dem Betriebsrat über Fremdvergabe zu sprechen

ist und hierzu auch durch den Betriebsrat ein Interessensausgleich angestrebt und durchgesetzt werden kann.

Das sind unsere drei zentralen Forderungen an die Politik. Sie ergänzen, sie ersetzen nicht unser Handeln im Betrieb.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
und wir haben erste Erfolge. In vielen Zuliefererbetrieben - industrienahen Dienstleistungen, Logistik und Forschung und Entwicklung – wurden Betriebsräte gegründet und Tarifverträge durchgesetzt. Die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten sind hier spürbar besser.

So repariert die IG Metall die Fehler im „System Werkverträge“, die Arbeitgeber mit ihrer Billigstrategie verursachen. Allerdings: Zu oft stoßen Betriebsräte an ihre Grenzen.

Wir erwarten von den Arbeitgebern, Werkverträge wieder ihrem ursprünglichen Zweck entsprechend einzusetzen und zu prüfen, welche Arbeiten wieder zurück ins eigene Unternehmen geholt werden können. Dafür setzten sich Betriebsräte in den Stammbetrieben ein, stoßen dabei aber immer wieder auf den entschiedenen Widerstand der Arbeitgeber. Die Kolleginnen und Kollegen von Salzgitter Flachstahl können, einiges dazu sagen!

Es gibt aber auch Erfolge, wie das Beispiel der MAN-Kollegen zeigt.

Entscheidend ist: Die IG Metall kann nicht, und schon gar nicht die Betriebsräte, dauerhaft Reparaturbetrieb für eine zaghafte Politik sein. Der Skandal ist noch nicht vom Tisch. Wir brauchen nicht weniger, sondern mehr Mitbestimmung. Unser Handeln im Betrieb muss deshalb um einen gesetzlichen Rahmen erweitert werden.

Die Resolution, die ihr später noch verabschieden wollt, greift ebenfalls diese Notwendigkeit auf. Und die Beispiele, die wir gleich noch aus den verschiedenen Bereichen hören werden, sprechen eine klare Sprache. Lasst uns gemeinsam dafür sorgen, dass nicht nur an Tagen wie diesen auf das Problem aufmerksam gemacht

wird, sondern dass mit klaren Regelungen zur Eingrenzung des Missbrauchs und besseren Informations- und Mitbestimmungsrechten dem Spuk – hoffentlich bald – ein Ende gesetzt werden kann.

Ich bedanke mich für eure Aufmerksamkeit!