

III Gesetzentwurf zu Werkverträgen und Leiharbeit

Von dem von der Ministerin Nahles vorgelegten Gesetzesentwurf sind keine wesentlichen Verbesserungen zu erwarten:

- »Equal pay«, also gleichen Grundlohn, soll es nach längstens 9 Monaten Einsatzdauer beim Entleiher geben. Sofern es Branchenzuschläge gibt, die schon ab der 6. Woche Einsatzdauer Zuschläge vorsehen (wie bei den Tarifverträgen der IG Metall), sind Abweichungen bis zu 12 Monaten möglich. Die gesetzlich zulässige Höchstüberlassungsdauer soll künftig 18 Monaten betragen, wobei Abweichungen durch Tarifvertrag möglich sind. Bei der Frage, ob in einem Unternehmen ein Aufsichtsrat zu gründen ist, sind Leiharbeiter mitzuzählen. Wer Leiharbeiter in einem Streikbetrieb einsetzt, muss künftig mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro rechnen.

- Zum Thema »Missbrauch von Werkverträgen« sieht der Entwurf vor, dass künftig die Personen, die überlassen werden sollen, konkret zu benennen sind. Das nachträgliche »Umdeklariieren« unwirksamer Werkverträge zu Arbeitnehmerüberlassung soll nicht mehr möglich sein. Damit wird einer weitverbreiteten Praxis der Riegel vorgeschoben. Denn ein unwirksamer Werkvertrag liegt vor, wenn die Werkvertragsbeschäftigten nicht klar von dem Betrieb abgegrenzt sind, für den sie Leistungen erbringen, z.B. in dem sie von deren Führungskräften Weisungen erhalten und/oder Betriebsmittel benutzen. Dies konnte bislang »geheilt« werden, indem aus Werkvertragsbeschäftigten plötzlich Leiharbeiter wurden.

- Im Hinblick auf die Mitbestimmung des Betriebsrates sind im Entwurf im

Wesentlichen nur Konkretisierungen von Informationsrechten erfolgt. Der Betriebsrat hat nun auch das Recht, die Verträge anzufordern, die einer Beschäftigung von Arbeitnehmern in dem Betrieb zugrunde liegen (Leiharbeit/Werkverträge). Der Betriebsrat hat auch weiterhin keine Möglichkeit, ausufernde Praktiken zu verhindern.



Für die IG Metall ist der Gesetzesentwurf nicht ausreichend.

»Insbesondere die Vorschläge gegen den Missbrauch von Werkverträgen sind halbherzig und völlig unzureichend, um Lohndumpingstrategien entgegenzutreten«, kritisiert der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann.

Vor allem würden die Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte nur unzureichend erweitert. Der Gesetzesentwurf sieht lediglich vor, dass Unternehmen sie über Werkverträge informieren müssen. Mitbestimmen dürfen Betriebsräte jedoch nicht.

Positiv aus Hofmanns Sicht ist an dem Gesetzesentwurf, dass das Umdeklarie-

ren von Werkvertragsbeschäftigten zu Leiharbeitern im laufenden Einsatz erschwert wird. Bislang ist die Gesetzeslage hier lasch: Obwohl Werkverträge eigentlich für Spezialaufträge gedacht sind, gliedern Unternehmen zunehmend auch normale, regelmäßig anfallende Arbeit per Werkvertrag an Fremdfirmen aus. Für den Fall, dass dieser Scheinwerkvertrag auffliegt, halten die Fremdfirmen eine Verleiherlaubnis vor, auf die sie sich dann berufen. Der neue Gesetzesentwurf sieht hier schärfere Regeln vor. Positiv sieht die IG Metall, dass die durch die Rechtsprechung entwickelten Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Soloselbstständigkeit in das Gesetz aufgenommen werden sollen.

Bezüglich der Leiharbeit besteht der gravierende Mangel des Entwurfes darin, dass keine Grenze gegen die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeiter gesetzt wird, kritisiert Hofmann. »Die Festlegung von Höchstüberlassungsdauern regelt allenfalls den Wanderzirkus, den Leiharbeiter von Entleiher zu Entleiher erleiden müssen. Sie regelt weder deren Wunsch auf Übernahme in den Entleihbetrieb, noch den Missbrauch von Leiharbeit, wenn Arbeitsplätze dauerhaft mit Leiharbeitern besetzt werden.«

Die Arbeitgeber sehen in diesen geringfügigen Veränderungen stattdessen offenbar Vorboten einer kommenden Enteignung. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer sprach von einem »Angriff auf die moderne, arbeitsteilige Welt«. Vergleichsweise harmlos ist da noch der Vorwurf des Wirtschaftsflügels der CDU, es handele sich bei dem Entwurf um »praxisferne Regelungen«.

III Auch 2016 weiter Druck machen



Jahreswechsel sind oft auch Auftragswechsel. Die Einen kommen, die Anderen gehen. Neue Namen tauchen auf. Immer mehr Unternehmen drängen in den Markt und wollen ein Stück vom größer werdenden Kuchen, so bspw. Bilfinger und Berger und die Bremer Lagerhausgesellschaft, die beide noch in Tarifbindung mit der IG Metall gebracht werden müssen. Das Geschäft scheint nach wie vor begehrt und lukrativ.

Bei BMW verliert AFG den Auftrag. Den Versand und die Verpackung der Fahrzeuge werden nun von einer Firma »Transportservice« (TS) übernommen, deren Muttergesellschaft in Belgien sitzt. **Bei Porsche hat Rudolph Automotive Logistik den Auftrag verloren.** Die Versorgungslogistik im Karosseriebau wird nun von der Firma »Elflein« übernommen, von denen bisher in Leipzig nur die orangefarbenen Lkw bekannt waren. **Kühne + Nagel ist den BMW-Auftrag los.**

Die Produktionslogistik teilen sich künftig die Bremer Lagerhausgesellschaft (BLG) für das »Blechauto« und Rudolph Automotive Logistik für das Elektroauto. Der bisherige Betriebsrat bei Kühne + Nagel wird in diesem Zuge ebenso sein Mandat verlieren. **Bilfinger übernimmt von Voith das Facility Management bei BMW** und ja, auch das gibt es, bei Porsche wird die Instandhaltung teilweise wieder »ingesourct«.

Zwar gehen diese Wechsel in der Regel mit einem Betriebsübergang nach § 613a BGB einher (Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen werden Individualrecht) und das einzige, was sich zunächst kurzfristig konkret ändert, ist die Farbe der Arbeitskleidung. Für die Leiharbeiter und die befristet Beschäftigten aber beginnt mit dem Auftragswechsel oft das große Zittern. Das alles bringt Unruhe in die Beleg-

schaften. Unruhe, die vermeidbar ist. Unruhe, die nur dadurch entsteht, dass sich Unternehmen gegenseitig unterbieten und Aufträge abjagen. Die Einkäufer bei den OEM's wollen ein paar Euro einsparen. Das dies dann gegebenenfalls auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird, ist dann die andere Seite der Medaille.

Und die Sorgen und Ängste, die bei den Beschäftigten entstehen, tauchen in keiner Gewinn- und Verlustrechnung auf. Und das alles findet ganz nebenbei auch noch zu Weihnachten statt.

Für uns als IG Metall in der Automobilregion entstehen dadurch weitere erhebliche Herausforderungen. Neue Unternehmen, sofern nicht tarifgebunden, müssen in eine Tarifbindung mit der IG Metall gebracht werden, um die Beschäftigten auch kollektivrechtlich abzusichern. Dazu gehört auch die Bildung und Qualifizierung von Betriebsräten. Zugleich müssen unter diesen Bedingungen die Tarifverträge weiterentwickelt werden, denn Stillstand in der Tarifbewegung bedeutet Rückschritt fürs Portemonnaie.

Zurücklehnen ist also nicht.

Der Kampf um gute Arbeitsbedingungen ist ein ständiger.

Das erkämpfte Tarifniveau muss verteidigt und ausgebaut werden auch im Interesse der mehreren tausend Leiharbeiter.

Voith Industrial Service GmbH

Insgesamt 3,6 % mehr Geld ab Januar 2016 plus 2,9 % ab Januar 2017

In den Tarifverhandlungen am 16.11.2015 konnte sich die IG Metall Verhandlungskommission in vielen Punkten durchsetzen.

Kern des Tarifiergebnisses sind die vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen ab Januar 2016. Bundesweit betragen diese 3,1 %. Hinzu kommt noch eine Ostzulage in Höhe von 0,5 %. Nach einem Jahr gibt es eine weitere Erhöhung um 2,4 % für alle plus erneute 0,5 % für den Osten. Zudem gibt es nun eine einheitliche Entgelttabelle für Brandenburg und Sachsen, mit der Folge, dass Brandenburger Kolleginnen und Kollegen allein deswegen einen großen Schritt nach vorne machen.

Erstmalig konnten nun auch die dual Studierenden in den Tarifvertrag auf-

genommen werden. Diese erhalten, wie die Auszubildenden, eine überdurchschnittliche Vergütungssteigerung und erreichen damit so gut wie das Niveau in Bayern.

Die Tatsache, dass auf die Regelungen von IG Metall Tarifverträgen auch nur die Mitglieder der IG Metall rechtlich einen Anspruch haben, steht nun



ganz rechts - Uwe Mussmann, Betriebsratsvorsitzender Voith Industrial Service GmbH

auch im Geltungsbereich des Tarifvertrages.

Uwe Mussmann, der BR Vorsitzende aus Leipzig und Mitglied der IG Metall Verhandlungskommission, zum Ergebnis: »Es war uns wichtig, nur noch eine Entgelttabelle für unser Tarifgebiet zu haben und einen guten Abschluss für unsere Kollegen zu erreichen.

Dies ist uns durch die gute und geschickte Verhandlungsführung von Alwin Boekhoff und den Tarifkommissionsmitgliedern auch gelungen. Ich persönlich finde, dass wir mit den Erhöhungen des Entgeltes von 3,6 % zum 01.01.16 und 2,9 % zum 01.01.17 und dem Wegfall der Lohn- und Gehaltstabelle Brandenburg ein gutes Ergebnis erreicht haben, auch in der Hinsicht, dass es höher ausgefallen ist als in Bayern.«

Porsche: Mitsprache bei Werkverträgen vereinbart

Bei der Porsche AG wird von nun an jeder Werkvertrag über den Tisch des Betriebsrates gehen. Darüber haben sich Vorstand und Betriebsrat verständigt, wie einem Bericht der Stuttgarter Zeitung vom 16.11.2015 zu entnehmen war. Künftig werden die geplanten Werkverträge in drei Kategorien unterteilt und farblich markiert.

Bei Vergaben mit einem roten Kreuz bedarf es der Zustimmung des Betriebsrates, bei einem blauen Kreuz

gibt es ein alternatives Vorschlagsrecht. Ein grünes Kreuz bedeutet »grünes Licht« für den Werkvertrag, etwa der Bau einer neuer Lackiererei.

Bei Konflikten bezüglich der Vergabe und den Bedingungen, die nicht zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber gelöst werden können, entscheidet letztlich eine Schlichtungsstelle, bestehend aus dem Vorsitzenden des Vorstandes und des Betriebsrates bei der Porsche AG.

Bei allen Werkverträgen auf dem Fir-

mengelände gilt künftig: kein Lohn unter 10,50 Euro die Stunde.

Bei der Porsche GmbH Leipzig soll dieses Verfahren im Frühjahr 2016 zur Anwendung kommen. Wir hoffen jedoch, dass diese Regelungen schon bei den derzeit laufenden Tarifverhandlungen zwischen IG Metall Leipzig und Werkvertragsunternehmen im Umfeld von Porsche Berücksichtigung finden, ebenso wie den anstehenden Verhandlungen über die weitere Standortentwicklung.

Tarifrunde Schnellecke Sachsen Aktionen bringen Ergebnis



Foto: Wolfgang Zeyen

In der 3. Verhandlungsrunde am 27.11.2015 konnte ein Verhandlungsergebnis erzielt werden. Es sieht Einmalzahlungen und tabellenwirksame Erhöhungen vor. Da zwischen den Tarifparteien eine Erklärungsfrist bis zum 10.12.15 vereinbart wurde, können Details zu dem Abschluss erst in der nächsten Ausgabe der Just in Time veröffentlicht werden. Die Be-

schäftigten von Schnellecke werden natürlich vorher informiert.

Der Tarifvertrag war Ende Oktober diesen Jahres ausgelaufen und seitens der IG Metall gekündigt. In der Automobilregion Leipzig sind drei Betriebe mit rund 1.100 Beschäftigten von dem

Tarifvertrag erfasst: Schnellecke Porsche, Schnellecke Modul- und Lieferantenzentrum, sowie Schnellecke BMW. In ganz Sachsen sind es 5 Betriebe und 2.500 Beschäftigte.

Die Tarifrunde wurde von der Arbeitgeberseite von Beginn an Anfang sehr hart geführt. Statt Angebote für Lohn-erhöhungen gab es eine wachsende

Liste von Gegenforderungen. So wollten sie einen abgesenkten Lohn für Neueinstellungen, mehr Arbeitszeitflexibilisierung für alle und bezüglich des Lohnes eine »Atempause«, sprich Nullrunde. Für die IG Metall war klar: Eine »Rolle rückwärts« wird es nicht geben. Das Niveau der Löhne und die Qualität des Tarifvertrages werden nicht verschlechtert!

Bewegung in diese festgefahrene Situation entstand erst, nachdem es Aktionen der IG Metall gab. Die Verhandlungen wurden am Nachmittag um 14 Uhr unterbrochen, um die Beschäftigten an den Standorten bei Porsche und BMW in Leipzig über den Stand der Verhandlungen zu informieren. Gestärkt mit dem Rückenwind der aktiven Kolleginnen und Kollegen konnte die Verhandlungskommission dann eine Einigung erzielen.

Kein Betriebsübergang - oder doch?

Konflikt bei Porsche Dienstleister

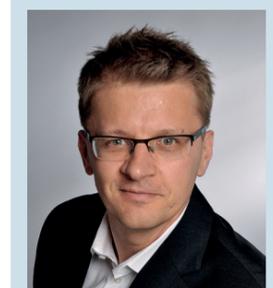
Der Auftragswechsel von der Firma Qusi zu AQS (Qualitätssicherung) bei Porsche hat ein gerichtliches Nachspiel.

Denn dieser Wechsel ging nicht, wie sonst üblich, im Rahmen eines Betriebsüberganges über die Bühne. Stattdessen wurden allen Beschäftigten neue Arbeitsverträge zur Unterschrift vorgelegt mit der Folge, dass ggf. schon erreichte höhere Löhne, Betriebszugehörigkeiten und Entfristungen weg sind. Allen Beschäftigten? Nicht ganz. Ausgerechnet ein Kollege, der einen Wahlvorstand zur Einleitung einer Wahl eines Betriebsrates gründen wollte, bekam kein An-

gebot auf neue Beschäftigung sondern eine betriebsbedingte Kündigung. Zufall? Wohl kaum. Mit Unterstützung der IG Metall klagt er nun gegen die Kündigung. Im Zuge dieses Verfahrens geht es auch darum, ob nicht doch ein Betriebsübergang stattgefunden hat.

In der ersten Güteverhandlung hat der Richter erkennen lassen, dass es aus seiner Sicht durchaus Gründe gibt, die dafür sprechen. Wir hoffen auf ein Urteil zu unseren Gunsten, damit Betriebsratswahlen künftig nicht auf diesem Weg ausgehebelt werden können.

Kontakt



Ingo Harms
Projektsekretär IG Metall Leipzig
0341 - 48 62 992
0151 - 29 23 11 28
ingo.harms@igmetall.de
www.zukunft-werk-vertrag.de