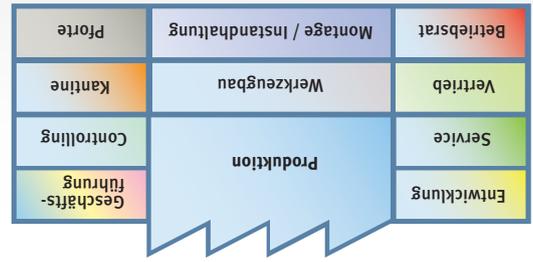
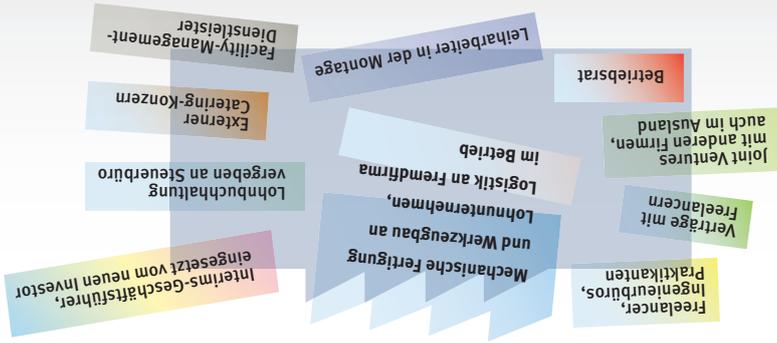


Klassische Unternehmensstruktur – langfristig erfolgreich



An kurzfristigem Profit orientierte Unternehmensstruktur



Feste Beschäftigte im Betrieb, keine ungesicherten Randbelegschaften!

Werkverträge – wir fordern:

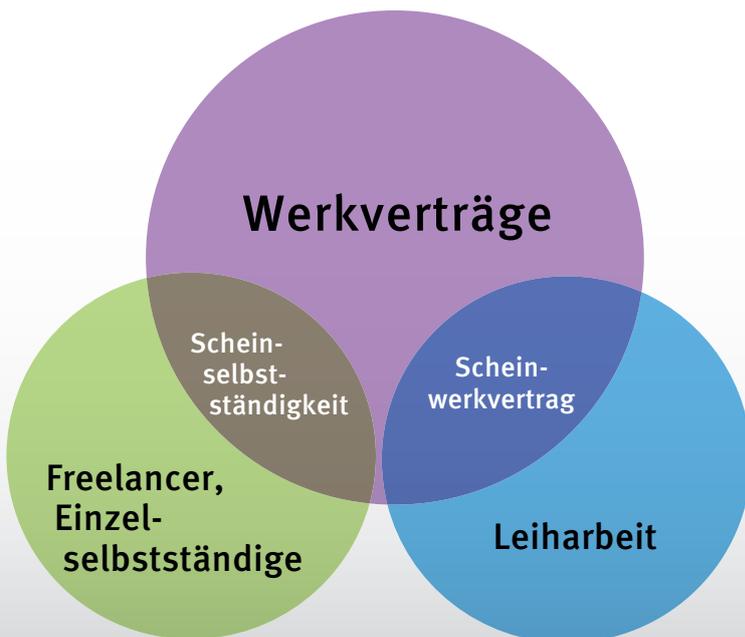
Bezirk
Baden-Württemberg



KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Werkverträge



Unternehmen suchen ganz gezielt Grauzonen, in denen sie höhere Gewinne zu erzielen hoffen.

Damit geraten sie aber auch in Gefahr, juristisch problematische Situationen zu schaffen – und letztlich dem ganzen Unternehmen ernstlich zu schaden.

Fakten und Argumente

Werkverträge auf dem Vormarsch

Eine Umfrage unter knapp 900 Betrieben in Baden-Württemberg ergab: in 73 Prozent der Betriebe werden systematisch Werkverträge eingesetzt. In 53 Prozent der Betriebe werden dadurch Stammarbeitsplätze ersetzt. Betriebsräte beschreiben, dass tagtäglich bis zu 25 Prozent zusätzliche externe Beschäftigte mit Werksausweisen im Betrieb tätig sind. Seit Jahren werden zunehmend Leistungsbereiche ausgelagert, deren Leistungen dann über Werkverträge wieder eingekauft werden. Dazu gehören die Übernahme von Logistikfunktionen, Instandhaltung und Service, die Bearbeitung von Projekten in Entwicklung oder IT, selbst Vormontagen werden durch „Fremdpersonal“ erledigt.

In der Grauzone zur Leiharbeit

Teilweise wird zu lächerlichen Maßnahmen gegriffen (Aufstellung von Zwischenwänden, andersfarbige Arbeitskleidung und derlei mehr), um den Schein zu wahren und sich vor dem Vorwurf der illegalen Arbeitnehmerüberlassung zu schützen. Zugleich gründen viele Verleihfirmen heute schon „Werkvertragsunternehmen“ für den Fall, dass durch die Politik oder per Tarifvertrag Leiharbeit besser reguliert wird.

Werkverträge gestern und heute

Werkverträge gab es immer. Die Werbeagentur gestaltete einen Prospekt, der Elektrikermeister aus dem Dorf verlegte Leitungen, der Gärtner mähte den Rasen. Der Unterschied: Hier wurden Aufgaben erledigt, für die keine Qualifikation im Betrieb war und die keinen unmittelbaren Bezug zur Wertschöpfung hatte. Heute aber dienen Werkverträge oft dazu, Kernaufgaben des Betriebs an „billigere“ Anbieter zu vergeben, um sich vor der Verantwortung für Beschäftigung zu drücken und die eigene Belegschaft unter Druck zu setzen.

Gefährdung der Kernkompetenz

Wer für Kernaufgaben des Unternehmens wie Entwicklung und Produktion Werkverträge einsetzt, gerät in Gefahr, dass Kernkompetenz des Unternehmens an Dritte übergeht. Unverantwortlich angesichts des Fakts, dass Technologie und Qualität heute über die Wettbewerbsfähigkeit entscheiden.

Ein Betrieb – ein Tarifvertrag – ein Betriebsrat

ist nicht nur bewährtes Prinzip erfolgreicher Unternehmenskultur, sondern auch Voraussetzung einer solidarischen Interessensvertretung der Beschäftigten. Mit Werkverträgen wird dies massiv unterlaufen.

Die Arbeitgeber behaupten – wir antworten:

„Wir wissen selbst nicht, wie viele Werkverträge wir haben. Das festzustellen, führt nur zu mehr Bürokratie.“

Umso schlimmer. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen darauf achten, dass geltende Gesetze im Betrieb eingehalten werden. Das erfordert ein Minimum an Information und Transparenz. Die Auftragsvergabe und die Auftragsverfolgung könnte so erfasst werden, dass Personalabteilung und Betriebsrat wissen, wo Personal im Betrieb eingesetzt wird, auch wenn es nicht auf der Lohnliste des Unternehmens steht. Praxis ist, dass Werkverträge ausschließlich über den Einkauf oder Fachabteilungen abgewickelt werden. Der Einkauf von Arbeitskraft wird wie der Einkauf von Schrauben abgewickelt. Eine Prüfung über die arbeitsrechtliche Legalität dieses „Einkaufs“ findet in der Regel nicht statt.

„Die Entscheidung, ob Aufgaben über Werkverträge oder durch eigenes Personal abgearbeitet werden, gehört zur unternehmerischen Freiheit.“

Unternehmerische Freiheit hat dort ein Ende, wo sie gegen Gesetze und bestehende betriebliche oder tarifliche Regelungen verstößt, oder diese zu unterlaufen versucht. Unternehmerische Freiheit verlangt auch unternehmerische Verantwortung gegenüber den Beschäftigten.

„Wir brauchen Werkverträge, um die Kosten zu senken.“

Das stimmt nicht. Während man bei den eigenen Beschäftigten auf minutiöse Kosteneffizienz achtet, gibt es für Werkverträge keinen vergleichbaren Maßstab. Jeder kennt Beispiele aus dem Betrieb, wo durch Werkverträge Geld sinnlos verpulvert wurde. Mit Werkverträgen wird oft versucht auf „einfachere“ Art zu mehr Kapazität zu kommen und gleichzeitig die eigene Beschäftigtenzahl niedrig zu halten.

Unsere Forderungen

- Wir wollen im ersten Schritt **bessere Transparenz und Information** für die Betriebsräte über Beschäftigte, die im Rahmen von Werkverträgen im Betrieb tätig sind. Die Informationspflichten des Arbeitgebers sind tariflich zu vereinbaren.
- Wir wollen zweitens mehr **Mitwirkung bei der Vergabe von Werkverträgen**. Hierzu gehört auch die Beratung über den Umfang von Werkverträgen bei der Personalplanung oder die vorrangige Prüfung beschäftigungswirksamer Alternativen im Betrieb.