

Ausbeutung durch Werkverträge aus Unternehmenssicht

Die systematische Senkung der Lohnkosten und die Umgehung von Tarifverträgen

„**Werkverträge sind** ein fester und unverzichtbarer Bestandteil unseres Wirtschaftslebens und **Ausdruck der Spezialisierung.**“ (Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der bayerischen Metall- und Elektro-‘Arbeitgeber’ (vbw), 10.12.2012, Die Welt, S. 9)

Gründe und Hintergründe für die Zunahme von Werkverträgen

„Nach Jahren der Liberalisierung sorgten zurzeit im Bereich der Zeitarbeit sowohl rechtliche als auch wirtschaftliche Gründe für eine sinkende Attraktivität. Nach dem CGZP-Beschluss des Bundesarbeitsgerichts und unter dem Damoklesschwert des Branchenmindestlohns sei ein Lohnunterbietungswettbewerb mit ihr nicht mehr zu gewinnen... Auch begegne die Zuständigkeit der DGB-Gewerkschaften für die Zeitarbeit weitreichenden Bedenken. Diese Rechtsunsicherheit führe letztlich zur Unkalkulierbarkeit des unternehmerischen Risikos. Umgekehrt sorgten gerade die veränderten wirtschaftlichen Anforderungen für die steigende Attraktivität der Industriedienstleistung. Unternehmen unterschieden genauer zwischen ihren Kernkompetenzen und Randaufgaben, die sie verstärkt an hoch spezialisierte Dienstleister fremd vergeben.“ (ZAAR 2012, S. 1-2)

Kostengründe

- Signifikante **Kostenvorteile durch geringere Personalkosten.** Aufgrund des Tarifwechsels (Tarifvertrag des Dienstleisters bzw. Leiharbeitstarife) ergibt sich eine wesentlich geringere Berechnungsgrundlage.
- **Umwandlung von Personalkosten in Sachkosten und damit andere Möglichkeiten der Verrechnung/Bilanzierung.**
- **Einsparung bei Qualifizierungs-/Weiterbildungskosten und Arbeitssicherheitsschulungen/Ausrüstungen usw.**
- **Geringere Kapitalbindung durch Wegfall von Investitionen** in technische und räumliche Anlagen (inkl. Wartungskosten).
- Planungssicherheit durch Budgetvereinbarungen.
- **Geringer Aufwand und damit Reduzierung der Mitarbeiter** für Personalrekrutierung und Personalverwaltung sowie Kostenersparnis durch weniger Entlassungen/Kündigungen im Stammbetrieb.

Strategische / operative Gründe

- Direkt zurechenbare Beschaffungskosten und Stärkung des Kostenbewusstseins.
- **Beseitigung von Kapazitätsengpässen bei gleichzeitiger dauerhafter Kapazitätsauslastung des eigenen Personals.**
- **Höhere Flexibilität bei der Personalplanung** sowie bei Prozessverschiebungen durch eingesetzten Dienstleister.
- **Schneller Zugriff auf spezifisches Personal ohne Rekrutierungs- und Auswahlprozesse.**
- **Chance auf Wissenstransfer von der Fremdfirma zum Werkbesteller und Möglichkeit der Abwerbung von qualifizierten Mitarbeitern der Fremdfirma ohne Probezeit.**
- **Minimierung von Haftungsrisiken** durch Übertragung auf die Werkvertragsfirma.
- **Beseitigung von Kapazitätsengpässen bei gleichzeitiger dauerhafter Kapazitätsauslastung des eigenen Personals.**
- **Kein Mitspracherecht des Betriebsrats und Deckelung** des Betriebsratsgremiums.
- **Weitergabe des unternehmerischen Risikos bei Auftragsschwankungen** und Auftragseinbrüchen (Entlassungen) an die Werkvertragsfirma.

(A) Soziale Gründe

- **Mobilisierung und Leistungssteigerung der eigenen Mitarbeiter aufgrund des Konkurrenzdrucks.**
- **Akzeptanz von ungünstigen Arbeitsbedingungen und Lohnverzicht.**
- **Konfliktreduzierung** innerhalb des eigenen Stammpersonals durch die Schaffung eines Gruppengefühls **durch die Abgrenzung gegenüber dem Fremdpersonal.**
- **Vermeidung des schlechten Images der Leiharbeit.**

[Ein modifizierter Auszug, vgl.]

Quelle: Report DGB-Bayern: Werkverträge in Bayern. **Das neue Lohndumping-Instrument.**
Autorin: Dr. Phil. Sandra Siebenhüter, Netzwerk Nautilus Politikberatung. Redaktion: Timo Günther, Robert Günthner. Verantwortlich: Matthias Jena, Vorsitzender DGB Bayern. München, August 2013.

05.08.2013, Reinhold Schramm (Bereitstellung)