

Solidarität Demokratie Zukunft

DGB

GEGENBLENDE

Das gewerkschaftliche Debattenmagazin · www.gegenblende.de

Ausgabe 36

Impressum

Deutscher Gewerkschaftsbund
Debattenmagazin GEGENBLENDE,
Redaktion: Dr. Kai Lindemann/Redaktionsassistentz: Martina Hesse
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon +49 (0) 30 24 060 757, E-Mail kai.lindemann@dgb.de



Hinweis: Die GEGENBLENDE-pdf-Version enthält keine ausführlichen Autorenprofile, Bilder und Kommentare. Diese sind auf der Homepage www.gegenblende.de einsehbar.
© Deutscher Gewerkschaftsbund

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Die Ausbreitung der Werkverträge in der Fleischindustrie	4
von Matthias Brümmer	
Werkverträge im Betrieb unter die Lupe nehmen	8
von Jörn Boewe	
Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern	12
von Isabel Eder	
Leiharbeit und Werkverträge in der Automobilindustrie.....	16
von Kai Burmeister	
Alle sind gleich und manche gleicher – vor den Steuergesetzen.....	21
von Daniela Ortmann und Uwe Olles	
Der Unterbietungswettbewerb im Werkvertragsrecht	25
von Nadia Kluge	
Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen	28
von Markus Hertwig, Johannes Kirsch, Carsten Wirth	
Überraschungen im US Wahlkampf	34
von Hermann Nehls	
Die Proteste gegen die Arbeitsmarktreformen in Frankreich	38
von Bernard Schmid	
Gerecht verteilen. Wohlstand sichern.....	42
von Robby Riedel	
10 Thesen zum Ende der „Schönwetterdemokratie“	49
von Hermann Adam	



Die neue Arbeitszeitdebatte zwischen Schutz, Souveränität und
Entgrenzung..... 55
von Annelie Buntenbach

Für eine gerechte Arbeitszeitpolitik! 59
von Katharina Oerder

Die Ökonomie des Teilens 63
von Simon Schumich



Die Ausbreitung der Werkverträge in der Fleischindustrie

von Matthias Brümmer

Schluss mit den Verwerfungen am Arbeitsmarkt!

In der deutschen Fleischindustrie werden die meisten Arbeiten im Rahmen von Werkverträgen erledigt. Hiervon sind hauptsächlich Wanderarbeiter aus Osteuropa betroffen. Klassische Leiharbeit spielt fast keine Rolle, es sei denn, den Vertragspartnern im Werkvertrag wird illegale Leiharbeit nachgewiesen. Es muss endlich Schluss sein mit diesen bewusst hingenommenen Verwerfungen am Arbeitsmarkt, die Lohndumping und Rechtsunsicherheit fördern. Das neue Werkvertragsgesetz bietet hierfür eine Chance.

Es gibt keine verlässliche Datenbasis über den Einsatz von Werkvertragsarbeitern in der Fleischindustrie. Die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) geht davon aus, dass weit über 40.000 Arbeitsplätze in der deutschen Schlacht- und Zerlegeindustrie mit Werkverträge besetzt sind. Während in dieser Branche im Jahr 2000 noch 175.007 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, sind es 2013 nur noch knapp 140.000 Sozialversicherungspflichtige, obwohl sich im gleichen Zeitraum die Umsätze auf rund 40,8 Milliarden Euro fast verdoppelt haben. Trotzdem gibt es Betriebe, deren Stammbeschaft *nur* 10 Prozent ausmacht.

Das Billiglohnland

Der Beitritt der Mittelosteuropäischen Staaten zur Europäischen Union zum 1. Mai 2004 sollte langfristig die Arbeitsaufnahme in der EU für die Bürger der Neumitglieder erleichtern. Diese Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde in Deutschland und Österreich wegen der angeblichen Störung des Arbeitsmarktes bis zum 30.04.2011 nicht angewendet. In dieser Zeit konnten die Menschen aus Mittelosteuropa weiter nur im Rahmen der [Werkverträge auf Basis der Entsendung](#) in Deutschland arbeiten.

Innerhalb kürzester Zeit wurden alle bisherigen Arbeitsverhältnisse auf die neuen Werkvertrags-Regelungen umgestellt. Ihr Anteil wächst seitdem kontinuierlich. Neue Arbeitsplätze, die durch das Wachstum der Branche entstehen, werden der inländischen Bevölkerung erst gar nicht mehr angeboten. Immer wieder kam Kritik auf, dass ein nicht unerheblicher Teil der Entsendefähigkeit unter falschen Voraussetzungen erlangt wurde. Bereits 2005 titelte „*Die Welt*“ über Deutschland



und seinen Arbeitsmarkt: „Das Billiglohnland“. Dabei ging es um die Verlagerung von 10.000 Schlachtarbeitsplätzen von Dänemark ins „billige“ Deutschland. Die Mehrheit dieser Arbeitsplätze wurde in Deutschland auf Werkvertragsbasis mit osteuropäischen Subunternehmern geschaffen. In Dänemark haben bereits 2/3 aller Schlachter ihren Job verloren. Ähnliche Alarmzeichen werden aus den Niederlanden, Belgien und Frankreich gemeldet.

Das neue Werkvertragsgesetz

In Niedersachsen, dem Bundesland mit der größten Fleischindustrie, haben Gewerkschaften, Kirchen und einiger Politiker schon lange für einen Politikwechsel auf dem Arbeitsmarkt gekämpft. Die neue niedersächsische Landesregierung hat sich dem Thema angenommen und Druck auf die Bundesregierung ausgeübt. Nun liegt das Gesetzesvorhaben des zuständigen Bundesministeriums zur Regulierung der Leih- und Werkvertragsarbeit vor. Nun stellt sich die Frage: „Reicht das Vorhaben aus, um die massiven Missstände aus dem Weg zu räumen?“

Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) wurde früher zur Abdeckung von Arbeitsspitzen innerhalb einer Saison oder aufgrund unvorhergesehener Großaufträge befristet eingesetzt. Erst mit Lockerung der gesetzlichen Beschränkungen wurde Leiharbeit auch zum Abbau von Stammebelegschaften genutzt. Jetzt möchte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit seiner Gesetzesvorlage durchsetzen, dass die Überlassungszeit auf 18 Monate begrenzt wird und nur eine tariflich ausgehandelte längere Überlassungszeit möglich wäre. Gleichzeitig sollen die Leiharbeiter erst nach neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammebelegschaften erhalten oder durch einen (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag erst nach 12 Monaten. Die Leiharbeiter sollen als Belegschaft bezüglich der Schwellenwerte für die Mitbestimmung beim Entleiher mit angerechnet werden. Und der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher soll verboten werden.

Wenn man die ungezügelte Ausbreitung prekärer Beschäftigung wirklich eindämmen will, dann muss man „**Leiharbeit**“ ganz unterbinden oder weitaus stärker reglementieren.

Dazu wären folgende Schritte notwendig:

1. Eine Quotierung der Fremdbeschäftigung auf höchstens fünf Prozent der Gesamtbelegschaft.
2. Die Ausleihdauer darf keine sechs Monate überschreiten, denn alles, was über diesen Zeitraum geht, ist eine planbare Rechengröße für jeden Arbeitgeber.



3. Die Gründung von Pseudogewerkschaften, mit denen Arbeitgeber „Schein“-Tarifverträge abschließen können, um die Leihdauer zu erhöhen, muss wirksam unterbunden werden. In mehreren Prozessen haben die DGB-Gewerkschaften die fehlende Tariffähigkeit der Pseudogewerkschaften bewiesen. Die Erfahrungen aus den vergangenen, langwierigen Gerichtsverhandlungen haben deutlich gemacht, dass ein besonderer Regelungsbedarf besteht und die Politik den Gerichten die Arbeit abnehmen muss.
4. Wenn es eine tarifliche Verlängerungsklausel geben soll, dann muss es auch eine erzwingbare tarifliche Verkürzungsklausel geben. Es kann nicht sein, dass die Kapitaleseite sich wieder mit schwachen Gewerkschaften den Einsatz von Leiharbeitern verlängern darf und die Arbeitnehmerseite trotz starker Gewerkschaften, keine Möglichkeit bekommt die 18 Monate Ausleihdauer aus guten Gründen in Verhandlungen zu verkürzen.
5. Es muss ab dem ersten Tag für gleiche Arbeit den gleichen Lohn geben. Da Leiharbeiter durch ihre Wechseltätigkeiten generell stärker physisch, psychisch und finanziell belastet werden, müssten sie zum *Equal Pay* noch einen Flexizuschlag erhalten.
6. Da Leiharbeit leider ein fester Bestandteil der Arbeitswelt geworden ist, müssen die Schwellenwerte aller Mitbestimmungsrechte unter Einbeziehung der sogenannten Fremdbeschäftigung neu festgelegt werden. Leider fehlt dem Referentenentwurf zum Werkvertragsgesetz hierzu jedwede Klarstellung.
7. Der Einsatz von Leiharbeitern während einer Streikphase muss strikt untersagt werden.

Im Prinzip ist gegen den eigentlichen Sinn eines Werkvertrags nichts einzuwenden. Schließlich sind befristete Auftragsarbeiten in unserer Wirtschaft seit jeher völlig normal. Doch wenn diese natürliche Ausnahmeform zur unnatürlichen Regel wird, läuft was schief. Zum Beispiel ist es in den deutschen Schlachthöfen inzwischen üblich, dass die einzelnen Arbeitsschritte durch unterschiedliche Werkvertragsunternehmen durchgeführt werden - also die Schlachtung bis zur Halbierung der Schlachtkörper, das Grobzerlegen, das Feinzerlegen, die Verpackung, die Verladung, der Transport zum Kunden, die Reinigung, die Bewachung, die Verwiegung, die Klassifizierung usw. . In den einzelnen Betrieben sind oft 70 bis 90 Prozent aller Arbeitsplätze durch Dauerwerkverträge abgedeckt. Kein Werkvertragsnehmer entscheidet, wann, wie, wo und mit wem er seine Arbeitsleistung erfüllt. Es wird ein routinierter, komplexer betrieblicher Prozess in alle Einzelteile zerlegt und jedes von ihnen als Werk deklariert. Man muss nicht Experte sein, um zu verstehen, dass es sich hier nicht um Werke handelt, allenfalls um Halbprodukte und um Tätigkeiten, die völlig im Betriebsablauf integriert sind.

Tricks und Lücken



Der aktuelle Gesetzesentwurf zum BGB § 611a bietet die Chance, diesen Missbrauch endlich einzudämmen und die „falschen“ Werkvertrügler wieder zu Stammebelegschaften zu machen. Aktuell erleben wir einen leichten Stimmungsumschwung, der gewiss auch von der Präsenz des Themas in den Medien verursacht wurde. Einige Schlachthöfe gehen dazu über, ihre Arbeiten nicht mehr von Werkvertragsunternehmen mit der Entsendebescheinigung erledigen zu lassen. Sie wollen nur noch Werkvertragsnehmer aus dem Inland anheuern, um sich dem weiteren Druck zu entziehen. Nach Einschätzung der NGG ist die Gesetzesänderung ein Schritt in die richtige Richtung. Was jedoch fehlt, ist der Schutz davor, dass Werkverträge nach einer Gesetzesänderung nicht in Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) geändert werden, weil dadurch die Anzahl der prekären Beschäftigten nicht abnimmt. Deshalb ist die Forderung nach einer Fremdbeschäftigungsklausel von höchstens fünf Prozent sinnvoll, um diese Verlagerung zu verhindern. Die Klausel ist vor Ort schnell und effektiv umsetzbar.

Eine weitere Lücke im Gesetz ist die Generalhaftung für Werkvertragsgeber. Es kann doch nicht sein, dass ein Werkvertragsnehmer seine Beschäftigten um ihren Lohn und/oder die Sozialversicherungsbeiträge prellt und der Werkvertragsgeber in diesem Wissen die Gewinne einfährt. Wenn der Werkvertragsnehmer seinen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern etwas schuldig bleibt, dann hat der Werkvertragsgeber dafür voll und umfänglich einzustehen.

Die Bundesregierung sollte zudem die heimliche Subventionierung für die Leih- und Werkvertragsarbeit einstellen. Betriebe, deren Energiekosten mehr als 14% der Bruttowertschöpfung übersteigen, werden von der EEG-Umlage befreit. Die Kosten für Leih- und Werkvertragsarbeit werden von der Bruttowertschöpfung abgezogen, weil sie Sachkosten sind. Somit bedienen sich die Betriebe doppelt. Erst sparen sie die höheren Lohn- und Sozialkosten, und dann müssen die anderen Stromkunden auch noch deren Energiekosten übernehmen.

Beide Vorhaben der Bundesministerin, um Leih- und Werkvertragsarbeit zu begrenzen, sind ein Schritt in die richtige Richtung, reichen aber längst nicht aus. Leiharbeit und Werkverträge müssen wieder ihren ursprünglichen Stellenwert in der Wirtschaft erhalten: Sie sollen nur zum Abdecken von Auftragsspitzen und für eindeutige Werke eingesetzt werden.

Autor: Matthias Brümmer, Geschäftsführer der NGG-Region Oldenburg/Ostfriesland



Werkverträge im Betrieb unter die Lupe nehmen

von Jörn Boewe

Arbeitnehmervertretungen brauchen zur Eindämmung von Werkvertragsmissbrauch eigene Strategien und Frühwarnsysteme. Dabei ist es wichtig einen Blick über den Betriebszaun zu wagen, um den Kontakt mit den Angestellten beauftragter Subunternehmen zu suchen. Nur mit diesen Informationen können sogenannte Scheinwerkverträge aufgedeckt werden, die in den letzten Jahren zu einem beliebten Mittel der Personalpolitik geworden sind.

Mit dem im November 2015 vorgelegten »[Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze](#)« will Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) den Missbrauch solcher Verträge eindämmen. Ein entsprechender Arbeitsauftrag war 2013 im Koalitionsvertrag festgeschrieben worden. Der Entwurf bleibt nicht nur hinter den Wünschen und Erwartungen der Gewerkschaften zurück, sondern auch hinter den Eckpunkten, die die [Ministerin selbst noch im Frühjahr vergangenen Jahres skizzierte](#). Die Vorlage verspricht vor allem die Schließung einer inakzeptablen Regelungslücke: Künftig soll ein Scheinwerkvertrag nicht mehr durch eine »Arbeitnehmerüberlassungslizenz auf Vorrat« geheilt werden können. Nüchtern muss man feststellen, dass [keine zusätzlichen Mitbestimmungsrechte, ja nicht mal über den Status quo hinausgehende Informationsrechte](#), zu erwarten sind.

Aufgrund dieser Befürchtung ist es aus gewerkschaftlicher Perspektive wichtig die Rolle der Betriebsräte und Arbeitnehmervertretungen bei der praktischen Bekämpfung des Werkvertragsmissbrauchs genauer zu betrachten.

Problembewusstsein und politischer Wille

Die Haltung: »Wir brauchen die Werkverträge, weil sie unser Unternehmen wettbewerbsfähiger machen und damit auch unsere Tarifverträge sichern«, ist unter Betriebsräten nach wie vor verbreitet. Sie kann allerdings sehr unterschiedlich ausgeprägt sein: Gremien, die im Sinne einer falsch verstandenen »vertrauensvollen Zusammenarbeit« mit dem Arbeitgeber den Einsatz krimineller Werkvertragsfirmen decken, sind zweifellos die Ausnahme. Häufiger kommt es vor, dass Arbeitnehmervertreter Werkvertragsmissbrauch im Prinzip ablehnen, aber nicht wissen, wie sie ihre Kontroll- und Mitgestaltungsfunktion praktisch wahrnehmen sollen. Teilweise fehlt der Zugang zu den erforderlichen Informationen, teils will man lieber nicht allzu genau wissen, wie die Arbeits- und Lebensrealität der Kolleginnen und Kollegen am Ende der Subunternehmerkette aussieht. Manche sehen einen Berg von Aufgaben vor sich, den sie nicht bewältigen können. »Es ist unmöglich, uns auch



noch darum zu kümmern, wie die Werkvertragsarbeiter untergebracht sind«, sagten uns Kollegen eines großen metallverarbeitenden Betriebes in Norddeutschland. Andere verweisen auf frustrierende Erfahrungen: [Wenn sie überhaupt Informationen vom Arbeitgeber bekommen, dann zu spät, lückenhaft, nur auf hartnäckige Nachfragen und unter Anrufung der Arbeitsgerichte](#). Nicht selten haben die Auftraggeber selbst keinen Überblick über die Subunternehmerketten – vermutlich auch, weil es sie nicht sonderlich interessiert.

Recherche und Informationstransfer

»Nur durch Zufall bin ich damals auf diesen Werkvertragssumpf gestoßen«, berichtet Michael Schmidt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Flensburg. Ende Februar 2015 hatte er einen Routinebesuch bei der Flensburger Schiffbaugesellschaft FSG gemacht. Auf dem Gang, am Kaffeeautomaten, wurde er unabsichtlich Zeuge eines Gesprächs dreier griechischer Kollegen. Und was er da zu Ohren bekam, ließ ihn aufhorchen und nachfragen: Seit sechs Wochen waren die drei Arbeiter auf der Werft tätig und bauten – im Auftrag einer Lübecker Installationsfirma – elektrische Kabel und Anlagen in Schiffe ein, die hier auf Stapel lagen. Doch den Lohn blieb ihnen ihr Arbeitgeber schuldig, schriftliche Arbeitsverträge hatten sie nicht. Mittellos hingen sie nun in einer heruntergekommenen Wohnung fest. Weil sie sich nicht mehr zu helfen wussten, hatten sie sich an die Personalabteilung der Werft gewandt.

Die Erfahrung des Flensburger Metallers Schmidt ist geradezu typisch. Fälle von Werkvertragsmissbrauch kommen meist nur durch eine Verkettung mehrerer Umstände ans Licht der Öffentlichkeit. Folgende Ereignisse sind es häufig:

- Es werden systematisch Verstöße gegen das Arbeitsrecht begangen.
- Der Subunternehmer wird zahlungsunfähig und die Beschäftigten stehen plötzlich ohne Lohn da und geraten in existenzielle Not.
- Ein schwerer Arbeitsunfall, oft noch in Zusammenhang mit einem dramatischen Ereignis, tritt auf. Zum Beispiel der Brand im Umfeld der Papenburger Meyer-Werft im Sommer 2013, bei dem zwei rumänische Werkvertragsarbeiter getötet wurden.
- Die betroffenen Beschäftigten haben den Mut, sich an gewerkschaftliche Beratungsstellen, Behörden oder andere Unterstützer zu wenden. Oft ist dies einfach nicht der Fall, aus Angst vor dem Jobverlust oder Unkenntnis über die mehrsprachigen Beratungsangebote der Gewerkschaften.

Der Fall der griechischen Kolleginnen und Kollegen auf der FSG- Werft ist deshalb so interessant, weil er zeigt, wie einfach es ist verdächtige Arbeitsverhältnisse im Betrieb zu vertuschen. Schließlich ist das Unternehmen gewerkschaftlich gut organisiert, Mitbestimmung wird groß geschrieben, nichts läuft ohne Betriebsrat, dem ein aktiver Vertrauensleutekörper zur Seite steht. Die entscheidende Information drang aber



nicht durch. Der Betriebsrat kannte zwar den Werkvertrag über die Vergabe der Elektroarbeiten, wusste jedoch nicht, an welche Subunternehmer der Vertragspartner den Auftrag weiterreichte. Bis sich die griechischen Kollegen wegen der aufgelaufenen Lohnrückstände an die FSG wandten, hatte hier noch nie jemand den Namen dieser Firma gehört.

Offenbar galt das auch für das Management. »Als ich den Arbeitgeber fragte, wie denn die Subunternehmerstruktur genau aussieht, hieß es: Das ist doch alles klar«, berichtet Schmidt. »In Wirklichkeit war gar nichts klar«. Also fing er selbst an zu recherchieren, sprach mit Kollegen im Betrieb: wie viele Werkverträger sind bei euch auf dem Betriebsgelände, von welchen Firmen kommen sie, wie werden sie behandelt? Schmidt legte eine Exceldatei an, in die er die verschiedenen Werkvertragsfirmen, Einsatzgebiete und Berichte über Arbeitsrechtsverstöße zusammen trug.

Ein knappes Jahr später ist die Datei zu einer kleinen Datenbank angewachsen, die darauf wartet, zu einem überregionalen Register ausgebaut zu werden. Denn die griechischen Arbeiter, die Anfang 2015 in Flensburg um ihren Lohn geprellt wurden, hatten bereits eine Odyssee hinter sich: Allein in den zwölf Monaten zuvor waren sie für ein und denselben Subunternehmer auf drei deutschen, einer dänischen und einer slowakischen Werft tätig gewesen. Zu ähnlichen Ergebnissen kamen wir bei Recherchegesprächen, die wir 2014 mit griechischen Werftarbeitern führten, die ohne Lohn wochenlang in einer völlig heruntergekommenen Sammelunterkunft in Mecklenburg-Vorpommern von Toastbrot und Tütensuppen lebten. Sie berichteten, dass sie seit 2001 immer wieder auf verschiedenen Werften in Schottland, den Niederlanden, Deutschland und Rumänien eingesetzt waren. Unser Fazit: Es handelt sich nicht um Einzelfälle. Sobald man anfängt zu recherchieren, eröffnet sich eine Parallelwelt der Arbeit, deren Ausmaße man nicht erahnt hätte.

Strategische Öffentlichkeitsarbeit

Diese Fälle müssen grundsätzlich öffentlich gemacht werden, ansonsten wird es keine Abhilfe geben. Gleichwohl sollten Gewerkschafter und Betriebsräte ihre Informationen strategisch klug einsetzen. Denn die Angst vor einem öffentlichen Skandal ist eines der stärksten Druckmittel, das ihnen zur Verfügung steht. Im Fall der FSG nutzen IG Metall und Betriebsrat die Situation, um mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung zum künftigen Umgang mit Werkverträgen zu treffen. »Ich bin zum Geschäftsführer und hab gesagt, lassen Sie uns das gemeinsam regeln und öffentlich machen, bevor es einer der Betroffenen macht – denn dann fällt es ihnen auf die Füße«, berichtet Schmidt. Heute, ein knappes Jahr später, kann die IG Metall aus Flensburg auf ein halbes Jahr Erfahrungen mit einem [Tarifvertrag zurückblicken](#), der den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten bei der FSG regelt. Dubiose »Sklavenhändler« kommen jetzt nicht mehr ins Geschäft. Und: Die griechischen



Kollegen, deren Situation vor einem Jahr ausweglos schien, sind nun Mitglieder der IG Metall, haben mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz ihre Ansprüche durchsetzen können und haben eine anständige Arbeit in Flensburg gefunden.

Überbetriebliche Netzwerke

Hinweise auf Werkvertragsmissbrauch werden nach unserer Erfahrung in den seltensten Fällen durch die Prüfung von Vertragsdokumenten gewonnen, sondern durch den unmittelbaren Zugang zu den Betroffenen. Arbeitnehmervertreter, die in lokale Netzwerke eingebunden sind, mit Akteuren wie Migrantengemeinschaften, Religionsgemeinschaften, Sportvereinen und Beratungsstellen erfahren oft mehr über Missstände und sind damit schneller handlungsfähig. Michael Schmidt aus Flensburg hat sich diese Verbindungen inzwischen aufgebaut: »Mittlerweile kennen mich die Leute in der türkischen und griechischen Gemeinschaft. Die wissen, dass wir für Arbeitnehmerfragen zuständig sind, und wenn jemand Probleme hat, rufen sie mich an«.

Einen anderen, ebenso praktikablen Weg sind seine Kollegen von der Bremerhavener Lloyd-Werft gegangen. Viele der hier tätigen Werkvertragsarbeiter wohnen in Monteursunterkünften im niedersächsischen Umland. Zu manchen Gruppen von Werkvertragsbeschäftigten kann der Betriebsrat kaum Zugang bekommen, weil ihr Subunternehmen nicht über die Werft beauftragt wird, sondern bei den Reedern unter Vertrag steht. Seit anderthalb Jahren hat das Gremium deshalb Kontakt zur Beratungsstelle für Arbeitsmigranten in Niedersachsen (getragen vom DGB-Bildungswerk Arbeit und Leben) aufgebaut. Die ist schon länger als Anlaufstelle bei Betroffenen bekannt. Die proaktive Herangehensweise des Lloyd-Betriebsrats hat sich ausgezahlt: Auch in Bremerhaven gibt es jetzt eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, die Mindeststandards bei Werkverträgen sichert.

Nach noch geltender Gesetzeslage können Werkvertragsverhältnisse so gut verschleiert werden, dass es Arbeitnehmervertretungen oft schwer fällt, Missstände klar zu identifizieren. Die außerbetriebliche Perspektive hilft in jedem Falle: Denn wo ein Kontakt zur Lebenswelt der betroffenen Beschäftigten existiert, kommt so manch unangenehme Wahrheit ans Tageslicht.

Autor: Jörn Boewe, geb. 1967 in Königs Wusterhausen, Journalistenbüro work in progress.



Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern

von Isabel Eder

Arbeitnehmervertretungen brauchen wirkungsvolle Mitbestimmungsrechte bei der Fremdvergabe im Betrieb. Reine Informationsrechte sind nicht ausreichend. Schließlich geht es um eine zentrale Personalangelegenheit, die auch die Belegschaft betrifft. Die Grundlage für die Unterscheidung von Werkverträgen und Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) muss ein klarer Abgrenzungskatalog sein. Notwendige Abweichungen müssen den Tarifvertragsparteien der entsprechenden Branchen vorbehalten bleiben.

Ein ganz normaler Tag: Montag früh morgens in einem Betrieb mit rund 150 Beschäftigten in Köln. Sarah vom Betriebsrat geht zufällig beim Werkschutz vorbei und trifft dort auf 5 Personen mit dem Aufdruck „Fixwerk GmbH“ auf ihren Jacken. Das klingt nach Personaldienstleister. Sie fragt im Betriebsratsbüro nach, ob die Kolleg(inn)en etwas wissen, ob eventuell Einstellungsersuchen des Arbeitgebers vorliegen. Das ist nicht der Fall. Erstmals denkt sie nicht weiter darüber nach. Schließlich hat sie genug zu tun mit den Anfragen der Beschäftigten aus dem Betriebsalltag.

Mittags läuft sie abermals über das Werksgelände. Jetzt trifft sie auf eine der 5 Personen und spricht den Herrn an. Er teilt ihr mit, dass er für ca. 2 Monate hier Reparaturen ausführen wird für die Fixwerk GmbH. Sarah fragt sich, ob er als Leiharbeitnehmer oder im Rahmen eines Werkvertrags tätig werden soll. Dann berät sie sich mit den Kollegen aus dem Betriebsrat und spricht die Personalabteilung an. Die weiß zunächst einmal von nichts und verweist auf die selbstständige Handhabung in den Betriebsbereichen. Dann spricht sie die Geschäftsleitung an und bittet um Auskunft. Auf die Antwort wartet sie einige Tage. Die Geschäftsleitung weist darauf hin, dass es sich hierbei selbstverständlich um einen Werkvertrag handeln würde. Anders als bei Leiharbeit ist es keine Einstellung, die vom Betriebsrat bewilligt werden muss.

Sarah verlässt verunsichert das Büro der Geschäftsleitung. In den nächsten Tagen nimmt sie Kontakt mit der Abteilung auf, in der die 5 Fremdbeschäftigten eingesetzt werden. Sie erhält folgende Auskunft: Vier davon machen genau die gleiche Tätigkeit wie 5 Stammbeschäftigte der Abteilung. Auffallend ist, dass sie hierfür nicht die Werkzeuge der Firma Fixwerk nutzen, sondern die aus dem Betrieb. Der Fünfte von Fixwerk „beaufsichtigt“ seine vier Kollegen zwar offiziell, hat aber eigentlich keine Ahnung von dem, was im Betrieb gemacht werden muss. Er scheint



eher eine Marionette zu sein. Der Arbeitgeber von Sarah hat außerdem unter den Stammbeschäftigten eine sogenannte „Kontaktperson“ benannt. Nur diese Kontaktperson soll die Weisungen bezogen auf das „Werk“ geben. Keiner weiß, was das genau heißen soll. De facto ist es schon nach einigen Tagen so, dass die Vier nicht genug zu tun haben. Der Arbeitgeber setzt sie nun für andere Tätigkeiten ein, für die sie ursprünglich gar nicht vorgesehen waren. Auf Nachfragen bei der Geschäftsleitung, ob es sich aufgrund dieser Praxis nicht doch um Leiharbeit handelt, wird das ohne Begründung verneint. Weitere Infos erhält Sarah nicht.

Gut gemeint ist nicht gut gemacht

Dieses Beispiel zeigt, wie schwierig für Betriebsräte und Betroffene die Unterscheidung zwischen Werkverträgen und Leiharbeit ist. Schon kleinste Ungenauigkeiten reichen aus, um einen Werkvertrag zu Leiharbeit werden zu lassen. Das was vertraglich vereinbart ist, wird häufig nicht im Betrieb praktiziert. Die Rechtsprechung trifft nur Entscheidungen zu einzelnen Sachverhalten, die zusammengenommen für die Betriebsräte ein kaum zu durchblickendes Dickicht bilden. Mal ist das eine Kriterium ausschlaggebend, mal ein anderes.

Ein großes Problem in der Betriebsratsarbeit ist die mangelhafte Informationslage und das zeitaufwendige Recherchieren. Denn selbst der Arbeitgeber kann selten genau aufzeigen, wie viele Werkvertragsbeschäftigte im Betrieb unterwegs sind, weil in der Regel die Vergabe nicht zentral erfasst wird. Oft finden sich Informationen im Einkauf, der Finanzabteilung und einzelnen Fachabteilungen, die erst einmal zusammengefasst und ausgewertet werden müssen. Das ist mühsam und zäh. Eigentlich ist es Aufgabe der Arbeitgeber, die ja alle Informationen besitzen, sie nur organisieren und an einer Stelle bündeln müssen. Die Realität sieht aber anders aus. Obwohl eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1989 die Unternehmen verpflichtet vollständig alle Informationen über Werkverträge zusammenzufassen. Der Arbeitgeber hat aber selten ein Interesse daran und kann die Erfüllung der Informationspflichten in die Länge ziehen.

Fazit: Nur ein Katalog mit Kriterien zur Abgrenzung von Leiharbeit und Werkverträgen verbunden mit einer Beweislastumkehr kann Entlastung bringen und den Schutz Betroffener gewährleisten. Das fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon seit langem.

Die IG BCE begrüßt den Diskussionsentwurf von Andrea Nahles im Hinblick darauf, dass sie einen solchen Katalog ausdrücklich aufgenommen hat. Es fehlt zwar bisher die absolut notwendige Beweislastumkehr, aber es ist ein erster Schritt. Der Arbeitgeber kann demnach wissen, auf welcher Grundlage Personen auf seinem Gelände tätig werden. Er kann entsprechende Regelungen implementieren und ggf. nachhaken. Deshalb ist es richtig, dass beim Vorliegen von schon zwei der Kriterien



aus dem Katalog ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb angenommen werden kann. Ist der Arbeitgeber der Meinung, dass es sich um einen Werkvertrag handelt, muss er wiederum den Beweis dafür erbringen. Wer den Nutzen hat, soll auch den Nachweis führen.

Laserschwert ohne Laser: Die Macht ist nicht mit ihm...

Das Beispiel der Betriebsrätin zeigt auch, dass Arbeitnehmervertretungen nicht in ausreichendem Maße mit Rechten ausgestattet sind, um dem möglichen Missbrauch durch Fremdbeschäftigung etwas entgegen zu setzen - wie ein Jedi ohne Laserschwert. Im Rahmen der Leiharbeit kann der Betriebsrat immerhin von seinem Zustimmungsverweigerungsrecht Gebrauch machen - nicht aber bei Werkverträgen. Fremdbeschäftigung wirkt sich immer auf die Stammbesellschaft aus, so dass es der geregelten Mitwirkungsrechte durch Betriebsräte bedarf. Hier wären Vetorechte der Betriebsräte wichtig, zumindest wie bei der Leiharbeit. Am sinnvollsten wären aber „echte“ Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und der Beschäftigungssicherung auch in Bezug auf Fremdbeschäftigte.

Der Gesetzgeber sollte außerdem die Defizite der aktuellen Regelung bei kurzfristigen Einsätzen von Leiharbeitnehmern ausgleichen. Diese „vorläufigen“ Einsätze haben sich häufig bereits „erledigt“, bevor man dagegen erfolgreich gerichtlich vorgehen konnte. Hier ist der Schutz noch nicht ausreichend. Im Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wurde aufgrund der Blockade der CDU/CSU lediglich eine Verbesserung der Informationsrechte aufgenommen. Wir brauchen aber klare Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, denn nur damit kann der Missbrauch wirkungsvoll verhindert bzw. bekämpft werden.

Fazit: Der Betriebsrat braucht erweiterte Mitwirkungsrechte beim Thema Fremdbeschäftigung.

Einige Jahre später im Betrieb: Arbeitgeber und Betriebsrat kommen überein, dass 10 Leiharbeiter(innen) im Betrieb eingesetzt werden, die für insgesamt 24 Monate gebraucht werden. Im Tarifvertrag der zuständigen Gewerkschaft für die Branche wurde eine Erweiterung der Höchstüberlassungsdauer in Kenntnis der Bedarfe und Umstände der Branche vereinbart. Festgelegt wurden im Tarifvertrag aber erstens eine absolute Höchstgrenze der Arbeitnehmerüberlassung und auch unter welchen weiteren Voraussetzungen das nur möglich sein soll. Eine darauf beruhende Überschreitung von 18 Monaten ist damit nur für diese unter den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Voraussetzungen (welche auch immer das sein mögen) sowohl für die Tarifvertrags- als auch die Betriebsparteien akzeptabel.



Der Diskussionsentwurf sieht eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten vor, erlaubt aber tarifvertragliche Ausweitungen. Grundsätzlich ist auch hier die Richtung des Entwurfs zu begrüßen auch bezüglich der vorgesehenen Sanktionen. Problematisch ist allerdings, dass der Begriff der „vorübergehenden Überlassung“ nur personenbezogen definiert wird und sich nicht auf den objektiven Beschäftigungsbedarf im Unternehmen bezieht.

Der Verzicht auf die originäre Tarifbindung ist absolut kritisch zu bewerten

Nicht akzeptabel ist der Entwurf in einem Punkt, der sicherlich weder Andrea Nahles selbst noch ihrem Ministerium am Herzen lag. Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen zur Leiharbeit sollen für nicht tarifgebundene Arbeitgeber in Vereinbarungen ermöglicht werden: und das allein durch den Verweis (sogenannte Inbezugnahme) auf tarifvertragliche Regelungen. Damit wird die Arbeit von Tarifvertragsparteien erschwert und Trittbrettfahrer werden weiter gefördert.

Eine Ausnahme von *equal pay* darf aus unserer Sicht nur sehr eingeschränkt unter dem wachsamen Auge der Gewerkschaften erfolgen. Die bloße Bezugnahme auf Tarifverträge oder gar einzelne Regelungen aus einem Tarifvertrag darf keine Abweichung vom *equal pay* ermöglichen. Das dürfte auch mit der EU-Richtlinie zur Arbeitnehmerüberlassung nicht vereinbar sein. Hiervon wäre auch die Regelung zu einer Höchstüberlassungsdauer betroffen, wenn sie, wie teilweise gefordert wird, Geltung zwischen nicht Tarifgebundenen finden könnte.

Fazit: Abweichungen dürfen nicht durch Vereinbarungen von nicht Tarifgebundenen durch eine Bezugnahme im Arbeitsvertrag Geltung erlangen.

Der derzeit diskutierte Gesetzentwurf geht in die richtige Richtung, wird aber noch nicht der betrieblichen Realität, wie es sich am Beispiel zeigt, gerecht.

Autorin: Isabel Eder, seit 2011 Juristin in der Abt. Mitbestimmung in der Hauptverwaltung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)



Leiharbeit und Werkverträge in der Automobilindustrie

von Kai Burmeister

Die Bundesregierung will Leiharbeit und Werkverträge regulieren. Der im November vorgelegte Referentenentwurf hat zu beachtlichen Reaktionen auf Seiten der Arbeitgeber geführt. So sprach Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, von einem „Großangriff auf hunderttausende Unternehmen“. Die Arbeitgeber schrecken nicht davor zurück, Nebelkerzen zu zünden.^[1] Diesem Versuch ist durch Fakten zu begegnen. Das Beispiel der Automobilindustrie zeigt, wie prekäre Beschäftigung heute genutzt wird, um Tarifverträge zu umgehen.

Leiharbeit heute

In den letzten 12 Jahren hat Leiharbeit einen Boom erlebt. Gegenwärtig sind mehr als 800.000 Beschäftigte in der Leiharbeit deutschlandweit tätig. Die Statistik der *Bundesagentur für Arbeit* zeigt für die Gesamtwirtschaft, dass diese Arbeitsverhältnisse sehr kurze Laufzeiten haben. So wurden 2014 über 600.000 Leiharbeitsverhältnisse beendet, davon über 330.000 nach einer Laufzeit von weniger als 3 Monaten.

[1] Die Initiative „Neue Soziale Marktwirtschaft“ hat eine Anzeigenkampagne gestartet, die Werkverträge als „gute Arbeit“ mit guten Einkommen darstellen will. www.insm.de/in-sm/kampagne/werkvertraege-und-zeitarbeit/werkvertraege-sind-gute-arbeit.html





Demgegenüber scheint Leiharbeit in der Automobilindustrie eher durch Langfristigkeit geprägt zu sein. Die Einsatzbereiche von Leiharbeit und auch von Werkverträgen reichen von klassischen Montagetätigkeiten über indirekte Tätigkeiten im Werkschutz und in Kantinen bis hin zu komplexen Entwicklungstätigkeiten. Entsprechend groß ist auch das Spektrum der Qualifikationen der Beschäftigten.

Übersicht: Beendete Leiharbeitsverhältnisse nach Dauer des Arbeitsverhältnisses

Insgesamt	unter 1 Woche	1 Woche bis unter 3 Monate	3 Monate und mehr
604.690	57.333	270.026	277.331

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die IG Metall konnte schon vor einiger Zeit wichtige tarifliche Regulierungen für Leiharbeiter durchsetzen. Seit 2012 ermöglicht ein Branchenzuschlag den in der Metallindustrie eingesetzten Leiharbeitern ein Einkommensplus. Nach einem sechswöchigen Einsatz in einem Betrieb ist erstmalig ein Zuschlag um 15 Prozent



gegenüber den DGB- und BAP/IGZ-Tarifverträgen zur Leiharbeit vorgesehen. Dieser Branchenzuschlag steigt mit zunehmender Einsatzzeit an und erreicht nach neun Monaten 50 Prozent.

Hinzu kommt der ebenfalls 2012 in Baden-Württemberg ausgehandelte Tarifvertrag, der die Einsatzbedingungen von Leiharbeit regelt. Der Grundgedanke ist es, auf Betriebsebene konkrete Vereinbarungen zu erlangen. So sollen insbesondere

- Einsatzzweck, Einsatzbereich und Volumen,
- die Höhe der Vergütung,
- die Höchstdauer des Einsatzes
- und Übernahmeregeln

gestaltet werden. Gelingt keine solche Vereinbarung, so sieht der Tarifvertrag eine Übernahme nach 24 Monaten vor. Tatsächlich ist der Einsatz von Leiharbeitern in den Produktionsbereichen der Automobilindustrie oft über entsprechende Betriebsvereinbarungen geregelt.

Hingegen ist der insbesondere in den Entwicklungsbereichen dominierende Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten noch weitgehend ungeregt. Die Unternehmen bewegen sich bei sehr vielen Werkverträgen in einem juristischen Graubereich, weil die Grenzen zwischen Werkverträgen und illegaler Arbeitnehmerüberlassung häufig fließend sind.

Bei Porsche in Zuffenhausen und Weissach ist es 2015 gelungen in einer Betriebsvereinbarung den Einsatz von Werkverträgen verbindlich zu regeln. In strategischen Planungsgesprächen entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat regelmäßig über die Vergabe von Werk- und Dienstverträgen. Die Einhaltung der verabredeten Sozialstandards wird in einer paritätisch besetzten Arbeitsgruppe überwacht, um Tarifflicht zu verhindern. Neben den verabredeten 10,50 Euro in der Stunde, die auf dem Porsche-Gelände eingesetzte Fremd-Beschäftigte mindestens erhalten müssen, ist die Vereinbarung vor allem wegen der „erweiterten Mitbestimmung“ von Bedeutung.

Auseinandersetzungen um Kernfunktionen der Automobilindustrie

Die aufgezählten tariflichen und betrieblichen Regelungen können nicht darüber hinwegtäuschen, dass in einer Gesamtsicht prekäre Beschäftigungsformen weiterhin auf dem Vormarsch sind bzw. arbeitgeberseitig mit ihnen gedroht wird. Am 24. September 2015 führte die IG Metall deshalb an den großen Automobilstandorten einen Aktionstag gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit durch.



Forderungen des Stuttgarter Appells:

- *kein Einsatz von Leiharbeitnehmern bei dauerhaftem Beschäftigungsbedarf*
- *Begründung eines festen Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzbetrieb bei Scheinwerkverträgen und Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen*
- *„Gleiche Arbeit – gleiches Geld“ für Leiharbeitnehmer ab dem ersten Einsatztag*
- *Erweiterung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten bei Werkverträgen*
- *Bei Leiharbeit keine Kopplung des Arbeitsvertrages mit der Einsatzdauer im Entleihbetrieb (Wiedereinführung des Synchronisationsverbots)*

Am Daimler Standort in Sindelfingen fand dieser Aktionstag seine Zuspitzung in der Forderung, die werksinterne Logistik und die Kantinen vor Fremdvergaben zu schützen. Die stark vom Automobil geprägte IG Metall Stuttgart hat in einem Appell Forderungen formuliert, der von mehreren tausend Beschäftigten durch ihre Unterschrift unterstützt wurde.

Nützen die Vorschläge aus Berlin?

Der Referentenentwurf orientiert sich im Wesentlichen an den Vorgaben des Koalitionsvertrags. Zu beachten ist dabei, dass die Verabredungen zu Werkverträgen im Vergleich zur Leiharbeit weniger umfassend sind.

Im Zusammenhang mit Werkverträgen haben SPD und CDU/CSU 2013 verabredet, die von der Rechtsprechung entwickelten Informationsrechte des Betriebsrates und die Abgrenzungskriterien zwischen Leiharbeit und Werkverträgen gesetzlich festzuschreiben. Dies stellt zwar objektiv keine Verbesserung der Rechtslage dar, hilft Betriebsräten und Arbeitnehmern aber, die bestehenden Rechte besser zu erkennen. Zudem wurde erfreulicherweise verabredet, dass Arbeitgeber sich bei der Aufdeckung von Schein-Werkverträgen nicht mehr darauf berufen können, dass es sich stattdessen um legale Leiharbeit handele. Bei einem Missbrauch soll zukünftig Anspruch auf ein Arbeitsverhältnis mit dem Einsatzbetrieb bestehen. Diese Absichten finden sich auch im Referentenentwurf.

Hinsichtlich Leiharbeit ist im Koalitionsvertrag vereinbart, diese auf ihre Kernfunktion zu beschränken und die Überlassungsdauer auf 18 Monate zu begrenzen. Unter einer gesellschaftlich akzeptierten Kernfunktion kann weder Lohndumping noch eine betriebliche Zweiklassengesellschaft verstanden werden. Akzeptierte Zwecke können der Ausgleich vorübergehender Auftragsspitzen oder Krankheitsvertretungen sein.

Weiterhin wurde verabredet, den Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher zu verbieten und nach neun Monaten soll der Anspruch auf das gleiche Arbeitsentgelt (*Equal Pay*) bestehen. Die in einigen Branchen durchgesetzten Tarifverträge sollen



erhalten bleiben und die gesetzlichen Bestimmungen ergänzen. Diese Maßnahmen sind richtig, aber in der Summe unzureichend.

Fortgesetzter Missbrauch als Dauerzustand?

Die politisch und rechtlich höchst umstrittene Frage, ob der Einsatz auf Dauerarbeitsplätzen untersagt werden soll, wurde im Koalitionsvertrag nicht zweifelsfrei geklärt. Der Referentenentwurf nimmt den einzelnen Leiharbeiter als Ausgangspunkt der Betrachtung und nicht den Arbeitsplatz. Diese Unterscheidung ist folgenreich.

Unternehmen setzen heutzutage darauf mit Leiharbeit dauerhaft zu produzieren. Zwar ist es Gewerkschaften und Betriebsräten in gut organisierten Betrieben gelungen, die Leiharbeit durch Höchstquoten zu begrenzen und höhere Entgelte durchzusetzen. Die betriebliche Realität sieht aber bislang so aus, dass Leiharbeiter nacheinander bei mehreren Verleihfirmen, aber immer im gleichen Einsatzbetrieb tätig sind. Statt einer Festeinstellung im Einsatzbetrieb, verweisen die Personalabteilungen die Beschäftigten an die nächste Leiharbeitsfirma. Die Beschäftigungsdauer entsprechender Leiharbeiter beträgt heute oftmals 5 Jahr.

So lange Einsatzzeiten wären künftig zwar nicht mehr möglich. Da der Referentenentwurf sich aber am Leiharbeiter und nicht am Arbeitsplatz ausrichtet, wird diese nicht auf den vorübergehenden Bedarf beschränkt. Es muss sich lediglich alle 18 Monate das „Leiharbeiterkarussell“ neu drehen. Die Ersetzung von Stammbeschäftigten wäre weiterhin möglich, ein Arbeitsvertrag beim Einsatzbetrieb ist nicht vorgesehen.

Solange Leiharbeit in der Automobilindustrie jedoch der Normalzustand ist, ist das Arbeitsvolumen dauerhaft vorhanden und nicht bloß vorübergehend. Mehr Festeinstellungen statt Leiharbeit lautet deshalb das Gebot der Stunde! Die überdurchschnittlichen Renditen der Unternehmen zeigen, dass diese finanzierbar sind.

Die Auseinandersetzung rund um prekäre Arbeit geht weiter

Das Vorhaben des Arbeitsministeriums eröffnet die Chance, prekäre Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen. Leider wurde der bestehende Spielraum beim Arbeitsplatzbezug nicht genutzt.

In den anstehenden parlamentarischen Beratungen muss deshalb versucht werden, Verbesserungen durchzusetzen. Dabei müssen die Möglichkeiten in der Großen Koalition realistisch eingeschätzt werden. Interessant ist eine leichte Verschiebung in



der Wertung der Gesetzespläne über den Jahreswechsel. Während die CDU zunächst eine starke Ablehnung gegenüber einer Re-Regulierung deutlich machte, lässt folgende Meldung des Handelsblatts vom 15. Januar aufhorchen: „Merkel unterstützt strenge Regeln für Werkverträge. Kanzlerin verspricht den Gewerkschaften schnelle Lösung“.

Die Gewerkschaften werden in der Gesellschafts-, Tarif- und Betriebspolitik ihr Engagement in der Auseinandersetzung um Leiharbeit und Werkverträge verstetigen. In der Automobilindustrie gehört dazu auch der Kampf um die Reichweite der Tarifverträge entlang der Wertschöpfungskette. Die Trends der digitalen Vernetzung und des autonomen Fahrens verdeutlichen die Herausforderungen der Branche. Deren Bewältigung gelingt nur mit Belegschaften, die nicht permanent von Fremdvergaben und Auslagerungen betroffen sind.

Autor: Kai Burmeister, Gewerkschaftssekretär im Team Tarif- und Betriebspolitik der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg

Alle sind gleich und manche gleicher – vor den Steuergesetzen

von Daniela Ortmann und Uwe Olles

Es gibt zwei Steuer-Arten: jene, die sofort abgezogen und vereinnahmt werden, wie z.B. die Lohnsteuer oder die Mehrwertsteuer. Und dann gibt es Steuern, die in Steuerklärungen auftauchen und deren Höhe erst nach einer Überprüfung feststeht. Der Staatshaushalt speist sich zu einem beständig wachsenden Anteil aus jenen Steuern, die „direkt abgezogen werden“. Und genau diese Steuern werden vom Großteil der Bevölkerung bezahlt, vom sogenannten „kleinen Mann“: Lohnsteuer, Mehrwertsteuer und Energiesteuer. Diese drei Steuerarten machten im Jahr 1970 noch 53 % der gesamten Staatseinnahmen aus, inzwischen ist deren Anteil am Staatshaushalt im Jahr 2012 auf fast 70 % angewachsen. Die Arbeitnehmer/innen werden dadurch immer mehr „zum Alleinunterhalter“ des Staates.

Warum ist das so?

Die Steuergesetze wurden in der Zeit der „Rot-grünen Koalition“ sehr unternehmer- und vermögensfreundlich gestaltet. Diese Reform betrifft aber nur einen Teil der Ursachen. Weit mehr führt ein „Zwei-Klassen-Steuervollzug“ zu massiven



Steuerausfällen im Bereich der gewerblichen und selbständigen Einkünfte. Während der Lohnsteuerzahler mit seinem „Lohnsteuerjahresausgleich“ darum kämpfen muss, zu viel bezahlte Lohnsteuer im nächsten Jahr erstattet zu bekommen, legen die Unternehmer und Freiberufler durch ihre Steuererklärungen fest, wieviel Steuern sie zahlen möchten. Denn die erklärten „Betriebseinnahmen“ und die davon abgesetzten „Betriebsausgaben“ kennen nur sie allein. Eine Überprüfung durch die Finanzämter ist kaum bis überhaupt nicht möglich, denn deren Amtsstuben sind personell unterbesetzt. Im Innendienst muss vor allem die Statistik stimmen, d.h. in möglichst kurzer Zeit müssen möglichst viele Steuererklärungen veranlagt werden. Da bleiben die eingeschränkten Überprüfungsöglichkeiten des Innendienstes auf der Strecke. Eine wirkliche Überprüfung der Steuererklärungen, der „Gewinn- und Verlustrechnungen“ und der Bilanzen von Gewerbetreibenden und Freiberuflern ist nur durch die Außenprüfungen in den Betrieben möglich. Also bei jenen Männern und Frauen, die vor Ort im Unternehmen die Buchungen mit den vorhandenen Belegen abgleichen. Und genau hier beginnt das Problem bei der Ungleichheit im Steuervollzug: denn die Personalsituation der Prüfungsdienste in den Finanzämtern ist von Bundesland zu Bundesland äußerst unterschiedlich und in manchen Ländern massiv unterbesetzt.

Der föderale Wettbewerb

Diese regionalen Unterschiede müssen nicht sein, denn es gibt eine hilfreiche Einrichtung, die eigentlich eine vernünftige Personalsteuerung ermöglichen könnte. Alle 16 Bundesländer plus der Bund haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe, die den notwendigen Personalbedarf für die bundesdeutschen Finanzämter berechnet. Es ist die „Unterarbeitsgruppe Personalbedarfsberechnung – Persbb“. Dort wird errechnet, wieviel Personal im Innen- und Außendienst notwendig wäre, damit die Steuergesetze einheitlich und gleichmäßig angewendet werden. Das Problem ist nur, dass sich kein einziges Bundesland an die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe hält. Das Gegenteil ist der Fall, denn die in den letzten beiden Jahrzehnten massiv geschürte Konkurrenz der Länder führt zu einem Wettstreit, wer die Personalwerte der Persbb möglichst unterbieten kann. Spitzenreiter bei diesem Unterbietungswettbewerb sind eigentümlicher Weise die reichen Bundesländer mit Bayern an der Spitze, das sich um diesen „negativen“ Titel einen erbitterten Kampf mit Baden-Württemberg liefert.

Indirekte Wirtschaftsförderung

Dabei ist es auffällig, dass die personelle Unterbesetzung in den verschiedenen Abteilungen der Finanzämter nicht überall gleich groß ist – bei den sogenannten „Arbeitnehmerstellen“, in denen primär die Lohnsteuerzahler veranlagt werden, beträgt die Unterbesetzung „nur“ 12 Prozent. In den Betriebsprüfungsstellen (Bp) dagegen, die die Überprüfung von Betrieben und Selbständigen verantworten, beträgt die personelle Unterbesetzung ganze 42 Prozent! Also es ist nur ein wenig



mehr als die Hälfte der Personalausstattung in den Bp-Stellen, wie von den Arbeitgebern der Bundesländer selbst in der „Persbb“ als „notwendig“ errechnet wurde. Das sieht schon sehr nach „Wirtschaftsförderung“ im eigenen Bundesland aus.

Einmal in hundert Jahren kommt der Finanzbeamte

Die geringste Zahl an Betriebsprüfer/innen, gemessen an der Einwohnerzahl, weisen Bayern und Baden-Württemberg aus. Dann folgen Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen. Die zum Teil noch geringere Ausstattung mit Prüfern in östlichen Bundesländern hängt sehr stark mit deren geringer Wirtschaftskraft zusammen. Die geringe Personalausstattung führt logischerweise dazu, dass die Betriebe nicht in sinnvollen Abständen überprüft werden können. Hierzu gab es eine offizielle Statistik bis zum Jahr 2012. Sie wurde damals vom Bundesfinanzministerium veröffentlicht und besagt, dass in Deutschland im Durchschnitt ein Großbetrieb alle 4,6 Jahre, ein mittlerer Betrieb alle 15 Jahre, ein Kleinbetrieb alle 30 Jahre und ein Kleinstbetrieb alle 101 Jahre einmal von der Betriebsprüfung aufgesucht wird. Offenbar waren diese Zahlen so peinlich, dass diese Statistik seit 2013 nicht mehr veröffentlicht wird.

Ungeprüft in die Schweiz

Die Hauptursache für die massiven Steuerausfälle im unternehmerischen Bereich liegt in dieser geringen Prüfungsdichte. Ein Beispiel: ein mittlerer Betrieb wird im Durchschnitt nur alle 15 Jahre einmal überprüft – nun ist das keine „kleine Klitsche“. Nach den Einstufungen ist z.B. ein Handelsbetrieb steuerlich dann ein mittlerer Betrieb, wenn er einen Umsatz von bis zu 7,3 Mio. € pro Jahr oder einen Jahresgewinn von bis zu 280.000 € erzielt. Im Bundesdurchschnitt werden also solche Betriebe alle 15 Jahre mal überprüft. In den einzelnen Bundesländern sieht das wiederum sehr unterschiedlich aus. In den Ländern mit der geringsten Personalstärke bei den Prüfungsdiensten (wie z.B. Bayern) beträgt der Prüfungsturnus für diese mittleren Betriebe 22 Jahre! Und wenn dann wirklich mal ein Prüfer in so einem Betrieb aufschlägt, dann prüft er die letzten 3 Jahre. Somit bleiben in Bayern 19 Jahre ungeprüft und im Bundesdurchschnitt immerhin noch 11 Jahre, die dem Fiskus entgehen – davon träumt ein Arbeitnehmer. In Klein- und Kleinstbetrieben sind die ungeprüften Intervalle noch ausufernder. Da braucht sich niemand zu wundern, dass einige Bundesländern als „Steueroasen“ betrachtet werden. Natürlich kann Deutschland anklagend auf die „Steueroase“ Schweiz zeigen, weil dort über 130 Mrd. € nicht deklariertes Kapital liegt, das deutschen Steuerpflichtigen zuzurechnen ist. Aber dieses Geld ist nur in der Schweiz deponiert, erwirtschaftet und an der Steuer vorbeigeschleust wurde es in Deutschland. Bevor also „Fluchtkapital“ in Steueroasen landet, haben die deutschen Behörden bei der Überprüfung der Steuerbürger schon versagt und dadurch das illegale Schwarzgeld erst ermöglicht.



Wenn 16 streiten, freut sich der Steuerbetrüger

Die geringe Prüfungsdichte führt zwangsläufig zu massenhafter Steuerhinterziehung. Das deutsche Föderalsystem schafft hier wiederum hervorragende Voraussetzungen für die Betrüger. Die 16 Bundesländer, die für die Steuererhebung verantwortlich sind, besitzen nahezu keinerlei steuerlichen Datenaustausch. Die bundesdeutschen Steuerfahndungsstellen haben ihre Ermittlungssoftware nirgendwo vernetzt. Während die Steuerkriminalität immer „internationaler“ wird, machen die Ermittlungsmöglichkeiten der Steuerfahnder an den Grenzen der deutschen Bundesländer Halt. Dieser rigide Föderalismus beim Steuervollzug begünstigt die Möglichkeiten der Steuerhinterziehung massiv. Es wurden schon von einigen Politikern (z. B. Gerhard Schick von den Grünen) einheitliche Standards in allen Bundesländern mit einheitlichen Programmen gefordert, um diesen unzeitgemäßen Zustand zu beenden. Niemand kann absehen, ob und wann es jemals der Fall sein wird. Und so wird man leben müssen mit einem jährlichen Steuerausfall von ca. 30 Milliarden € durch die Steuerhinterziehung in Deutschland. Andere Schätzungen gehen noch von deutlich höheren Beträgen aus, die dem Fiskus jedes Jahr durch Steuerhinterziehung vorenthalten werden. Natürlich ist dies ein krimineller Akt und dieser wird von ganz konkreten Personen durchgeführt.

Konkurrenz schlägt Solidarität

Letztlich ist für diese günstigen Rahmenbedingungen der Staat verantwortlich. Er schafft durch eine viel zu geringe Personalausstattung in den Finanzämtern, durch bürokratische Hemmnisse und eine mangelnde Vernetzung der bundesdeutschen Finanzämter die Voraussetzungen, um Steuerhinterziehung „einfach zu machen“. Es fällt dabei auf, dass gerade jene Bundesländer besonders „sparsam beim Prüfpersonal“ sind, deren Haushalte am besten bestückt sind. Einer der Gründe dafür mag in den Regelungen des Länderfinanzausgleichs liegen, der einen Ansporn für reiche und arme Länder zugleich bietet, möglichst wenig Betriebsprüfer einzusetzen: Wenn die Prüfer in den reichen Ländern Mehrsteuern erprüfen, wandert ein nicht unerheblicher Teil in den Länderfinanzausgleich. Gleiches gilt für die armen Länder. Wenn sie mehr Prüfer einsetzen, um mehr an eigenen Steuern zu erwirtschaften, dann erhalten sie sofort weniger Zuschüsse aus dem Ländertopf. Das ist eine groteske Situation. Der Leidtragende ist dabei der „kleine Steuerzahler“, der Lohnsteuern und Verbrauchssteuern zahlt und damit einen immer größeren Anteil an den Staatseinnahmen berappen muss. Zudem wird ihm die Verschuldung der öffentlichen Haushalte gepredigt, ohne auch nur annähernd die Probleme auf der Einnahmeseite zu thematisieren. Transparente Steuergerechtigkeit und ein solidarischer Länderfinanzausgleich sehen anders aus!



Autoren: Daniela Ortmann, seit 1. Februar 1986 Finanzbeamtin und Betriebsprüferin, Uwe Olles, 1960 in Bardenberg geboren, Diplom-Finanzwirt (FH)

Der Unterbietungswettbewerb im Werkvertragsrecht

von Nadia Kluge

Die Aufträge für Werkvertragsunternehmen werden oft zu unrealistisch niedrigen Preisen vergeben. Die Auftragnehmer und Subunternehmer kalkulieren ihre Angebote sehr knapp und ohne Aufschlag für Risiken, sodass kaum Gewinne ausgewiesen werden können. Vielmehr machen die Werkunternehmer Verluste und erhalten selbst nicht einmal den vereinbarten knapp berechneten Werklohn. Die Verluste müssen dann die Beschäftigten der Werkunternehmen ausgleichen. Sie bekommen im Endeffekt häufig noch nicht einmal den Mindestlohn, ihre Vergütungen werden gekürzt oder sehr verspätet ausbezahlt. Es ist nicht unüblich, dass die Arbeitgeber von Anfang an nicht liquide sind. Sie lassen ihre Arbeitnehmer arbeiten, obwohl sie wissen, dass sie den Lohn weder pünktlich noch vollständig ausbezahlen können.

In der Beratungsstelle „Faire Mobilität“ in München werden uns regelmäßig solche Erfahrungen von hilfeschuchenden Beschäftigten aus Werkvertragsunternehmen geschildert. In den Subunternehmerketten der Werkvertragsunternehmen herrscht ein knallharter Unterbietungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten. Einige Beispiele aus unserer Beratungstätigkeit illustrieren diese Mechanismen.

Beispiel Gebäudereinigung

Die Werkvertragsunternehmen lassen sich einiges einfallen, um behördliche Kontrollen zu erschweren und Vergütungen zu kürzen. So ließ eine Gebäudereinigungsfirma mehr als 30 Beschäftigte täglich mehrere Filialen einer Supermarktkette in München reinigen. Im Durchschnitt sorgte jede/r für die Sauberkeit in 3 Objekten. Die tägliche Arbeitszeit inklusive der Wegezeiten betrug zwischen 6 und 8 Stunden. Die Firma entlohnte aber nur 4 bis 6 Stunden täglich. Da sie keinen einheitlichen Arbeitsvertrag ausstellte, sondern für jedes einzelne Objekt jeweils einen einzelnen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatte, war es ihr gelungen bei den unerfahrenen Beschäftigten den Eindruck zu erwecken, die Wegezeiten seien nicht zu vergüten. Bis zu einem Drittel der Arbeitszeit wurde also weder erfasst, noch



vergütet. Die Firma konnte so Sozialversicherungsbeiträge, als auch Steuern in strafrechtlich relevanter Höhe einsparen.

Das waren aber noch nicht alle Tricks des Arbeitgebers. Einige Arbeitnehmer, die inzwischen den Betrug erkannt hatten und ihre Rechte geltend machten, wurden massiv gemaßregelt. Sie wurden von der Arbeit nach Hause geschickt und später wurde ihnen für diesen Tag eine Vertragsstrafe von 70 Euro netto wegen Abwesenheit vom Lohn abgezogen. Auch die Aufwendungen für die öffentlichen Verkehrsmittel, die für die Wegezeiten genutzt wurden, sparte sich die Firma. Die Arbeitnehmer mussten die Fahrkarten selber bezahlen.

Auch in diesem Fall wurde die Auszahlung der Vergütung von der Unterschrift auf dem vom Arbeitgeber vorgefertigten Arbeitszeitnachweis abhängig gemacht. Unterschrieben die Beschäftigte nicht, bekamen sie keinen Lohn. Später hielt die Firma den Arbeitnehmer, die sich wegen der Mehrarbeit beschwerten, vor, dass sie ihre Arbeitszeiten selbst bestätigt hätten. Ansprüche auf höhere Bezahlung hätten sie keine.

Beispiel: Paketdienst

Beschäftigte bei der Paketzustellung haben oft einen Arbeitstag von mehr als 12 Stunden. Sie erhalten mit den Paketen eine Zustellliste und einen Terminplan. Für die Lieferung jedes Pakets sind im Durchschnitt 2 Minuten eingeplant. Die reguläre Arbeitszeit ist auf 8 Stunden festgelegt. Es ist selbstredend, dass die übertragene Menge Arbeit in der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit nicht erledigt werden kann. Nicht nur planmäßig anfallende Mehrarbeit und die Überstunden werden nicht bezahlt, auch die Verpflichtungen aus dem Arbeitszeitgesetz bleiben regelmäßig auf der Strecke. Nach der Einführung des Mindestlohngesetzes und der erweiterten Generalunternehmerhaftung können sich Paketzusteller an das Generalunternehmen halten und haben dadurch bessere Chancen, wenn sie ihren Nettomindestlohn einklagen.

Beispiel: Zimmerreinigung

Im Bereich der Hotelreinigung erfolgt die Bezahlung oft nur nach der Zimmeranzahl (Akkordlohn). Für unterschiedliche Zimmer (Abreise- und Bleibezimmer sowie Suiten) gelten unterschiedliche Preise und Vorgaben. Wenn die Beschäftigten 3 Zimmer pro Stunde gereinigt haben, bekommen sie bei 320 Zimmern im Monat 1045,33 Euro brutto Grundvergütung, unabhängig davon, wie viele Stunden sie dafür aufgewendet haben. Für jedes Hotel gibt es eine eigene Berechnungsformel: die 320 Zimmer im Monat werden beispielsweise durch die Akkordvorgabe 3 Zimmer pro



Stunde dividiert, das Ergebnis entspricht den ausgewiesenen 106 Stunden in der Lohnabrechnung.

Seit mehreren Jahren übermittelt ein Werkvertragsunternehmen für Zimmerservice seinen Beschäftigten rechtzeitig die Lohnabrechnungen ohne den Lohn auszuzahlen. Die Reinigungskräfte zögerten, den Arbeitgeber zu mahnen und zu verklagen: „Wer verklagt gerne seinen Arbeitgeber? Ich kann das nicht machen“, sagten sie oft. Der Arbeitgeber kalkulierte diese Zurückhaltung ein und bezahlte erst nachdem er verklagt wurde. Vor 2015 sind noch viele Klagen vor dem Arbeitsgericht unter die tarifliche Ausschlussfrist gefallen. Seit Anfang 2015 gilt nun die gesetzliche Verjährungsfrist für den Anspruch auf Mindestlohn. Er kann somit bis zu 3 Jahre nach Fälligkeit noch geltend gemacht werden. Auch wenn ein Zimmermädchen nach 2 oder 6 Monaten wegen der tariflichen oder gesetzlichen Ausschlussfrist keinen Anspruch mehr auf den höheren tariflichen Mindestlohn von 9,80 Euro sowie Zulagen hat, kann es innerhalb der gesetzlichen Verjährungsfrist immer noch die 8,50 Euro Mindestlohn gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen. Außerdem beginnt die Frist immer erst ab dem 1. Januar des Folgejahres zu laufen. Hier spielt die alte sowie die seit Anfang 2015 neu geregelte Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz eine entscheidende Rolle, da diese Aufzeichnungen länger aufbewahrt werden müssen, als eine Ausschlussfrist dauert.

Nicht zuletzt können es sich viele Arbeitgeber leisten, vor dem Arbeitsgericht verklagt zu werden. Den Lohn, den sie nicht ausgezahlt haben, haben sie dann auf der hohen Kante gespart. Die Anwaltsrechnung können sie aus der Portokasse zahlen, schließlich landet nur ein geringer Teil der Fälle vor Gericht. Außerdem enden die meisten Verfahren vor dem Arbeitsgericht mit einem Vergleich. Da die Arbeitnehmer stärker von diesem Geld abhängig sind, stimmen sie dem Vergleich und damit der geringeren Summe eher zu. Außerdem umgehen sie damit die Risiken der Beweislastverteilung. Gerichtlich „nachgegebene“ oder gar nicht eingeklagte Lohnansprüche bringen für den Arbeitgeber bares Geld, er geht schließlich keine finanziellen Risiken ein, wenn er einen Anwalt beauftragt.

Zweites Beispiel: Gebäudereinigung

Eine Gebäudereinigungsfirma senkte die Personalkosten, indem sie jedem Arbeitnehmer jährlich 20 Urlaubstage im Arbeitsvertrag schriftlich zugestand, obwohl tarifvertraglich ein Anspruch auf mindestens 28 Urlaubstage besteht. Die Firma spart damit bei einem Teilzeitmitarbeiter mit 30 Wochenstunden 470 Euro im Jahr. Die Ersparnis bei ca. 350 Teilzeitbeschäftigten beläuft sich jährlich auf mehr als 164.640 Euro Personalkosten ohne Arbeitgeberanteile.



Fazit

Der Unterbietungswettbewerb in den Branchen der Werkvertragsunternehmen stützt sich allein auf verdeckte Kostenersparnisse zu Ungunsten der Beschäftigten. Das Kalkül der Arbeitgeber scheint größtenteils aufzugehen. Über versteckte Posten in der Buchhaltung werden Vergütungen, Sozialversicherungsabgaben und Steuern einbehalten. Die nicht-gezahlten Aufwendungen für die öffentlichen Transportmittel beim ersten Fall der Gebäudereiniger sind letztendlich eine lukrative Einnahmenquelle und bringen bares Geld, das die Firma im besten Fall als Gewinn ausweist oder zum Ausgleich der roten Zahlen verwendet. Die Arbeitnehmer bleiben mit ihren Ansprüchen oft auf der Strecke.

Alle Beispiele sprechen eine gemeinsame Sprache – die Änderungen im Werkvertragsrecht und in der Arbeitnehmerüberlassung müssen kommen. Der Mindestschutz der Beschäftigten verlangt, dass die Auftraggeber wieder Verantwortung übernehmen und für die Arbeitsbedingungen auch beim Subunternehmer haften. Wer Arbeiten fremd vergibt und Subunternehmer beauftragt, muss auch dafür sorgen, dass letztere sich an geltende Gesetze und Tarifverträge halten.

Autorin: Nadia Kluge, geboren 1965 in Bulgarien, Projektberaterin bei "Faire Mobilität" in München

Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmung bei Werkverträgen

von Markus Hertwig, Johannes Kirsch, Carsten Wirth

Die Debatte über Leiharbeit und Werkverträge konzentriert sich stark auf die negativen Folgen für das Erwerbssystem. So wird davon ausgegangen, dass Werkverträge zu einer fortschreitenden Substitution von Stammebelegschaften durch geringer entlohnte Beschäftigte führen^[1]. Zwar gibt es empirische Belege für die These, dass eine Zunahme von Werkverträgen zentrale Institutionen des deutschen Erwerbssystems, wie die Tarifbindung und die betriebliche Interessenvertretung durch Betriebsräte, unterhöhlt. Unsere Forschung verweist jedoch auf einen zusätzlichen Aspekt: Viele Unternehmen agieren beim Einsatz von Werkverträgen



irrational, da sich Werkvertragsarbeit oftmals teurer gestaltet als die Inanspruchnahme der Stammbesellschaft. In diesem Feld sollten Betriebsräte agieren, aber auch mehr Mitbestimmungsrechte erhalten.

Die Nutzung und Wirkung von Werkverträgen ist insgesamt bisher wenig erforscht. Es liegen lediglich einige Einzelfalluntersuchungen sowie nicht repräsentative Breitenerhebungen vor, die aber nur grobe Indizien über die Nutzung von Werkverträgen enthalten. Im Folgenden stützen wir uns auf die Ergebnisse eines von uns durchgeführten Forschungsprojekts aus dem Jahr 2014.^[2] Auf Basis dieser Daten versuchen wir einige zentrale Fragen der aktuellen Debatte zu beleuchten: Wie verbreitet sind (Onsite-)Werkverträge? Aus welchen Motiven nutzen Unternehmen (Onsite-)Werkverträge? Welche Wirkungen auf die Arbeit haben sie? Und welche Herausforderungen stellen sich für Betriebsräte? Wir konzentrieren uns dabei auf das Verarbeitende Gewerbe und den Einzelhandel als zwei Segmente der deutschen Wirtschaft, die im Fokus der neueren Diskussion um Werkverträge stehen.

Zur Abgrenzung: Outsourcing, Werkverträge, Onsite-Werkverträge

Der Werkvertrag ist eine etablierte und häufig genutzte Vertragsform zur Regelung des Leistungsaustauschs zwischen Wirtschaftssubjekten. Rechtsgrundlage sind die Paragraphen 631 ff. des BGB. Das Spektrum möglicher Werkleistungen ist sehr weit gefasst. Entscheidend ist, dass die Anstrengungen des Werkunternehmers zu dem vertraglich vereinbarten „Erfolg“ führen; nur bei dessen Eintreten ist der „Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet“ (§ 631 Abs. 1 BGB). Werkverträge sind eine Form des Outsourcing. Leistungen, die zuvor selbst erstellt worden sind, werden nun an ein anderes Unternehmen (das „Werkunternehmen“) delegiert. Der Auftraggeber wird damit zum „Werkbesteller“.

Der Begriff „Onsite-Werkverträge“ bezeichnet eine Unterform von Werkverträgen, die sich insbesondere dadurch auszeichnen, dass der Auftragnehmer Werkleistungen im Betrieb bzw. auf dem Betriebsgelände des Werkbestellers erbringt. Diese Leistungen zählen zum Kernbereich der Wertschöpfung bzw. des Betriebszwecks des Werkbestellers. In einem Produktionsbetrieb umfassen sie z.B. Leistungen im Bereich der Produktion, nicht jedoch des Werkschutzes. Zentral ist, dass Beschäftigte des Werkunternehmens – wie bei der gewerbsmäßigen Leiharbeit – im Betrieb des Werkbestellers tätig werden. Unsere Definition des Onsite-Werkvertrags schließt also Leistungen in Randbereichen, wie Reinigungs- und Wachdienstleistungen oder den Betrieb der Kantine, aus.



Hohe Verbreitung in Großbetrieben

Diese Form der Werkvertragsarbeit ist laut unseren Erhebungen sehr verbreitet im Verarbeitenden Gewerbe[3]. Ihr Anteil steigt dort mit der Betriebsgröße stark an, wobei in fast 45% der großen Betriebe (mit mehr als 500 Beschäftigten) Werkverträge bzw. Onsite-Werkverträge (20%) zum Einsatz kommen.[4] Kleinere Betriebe nutzen (Onsite-)Werkverträge hingegen seltener, was auch mit den spezifischen Strukturen der Fertigungsprozesse zu tun hat. Auch im Einzelhandel ist die Nutzung geringer, denn das Gros dieser Branche (68% der Betriebe) sind Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten.

Insgesamt ist im Verarbeitenden Gewerbe die Dynamik von In- und Outsourcing hoch, was insbesondere auch die Interessenvertretungen vor enorme Herausforderungen stellt, da jederzeit mit neuen Strategien der Werkvertragsvergabe in unternehmerischen Kernbereichen gerechnet werden muss. Eine Reihe von Unternehmen hat frühere Werkvertragsbeziehungen – möglicherweise auch aufgrund der aktuellen Debatten – abgebrochen und erstellt Leistungen nun selbst. Zum anderen deuten unsere Befunde darauf hin, dass selbst einmal zurückgeholte Bereiche auch wieder fremdvergeben werden. Eine solche Dynamik ist auch deshalb möglich, weil Onsite-Werkverträge im Wesentlichen eine Personalstrategie sind.

Die betriebliche Personalstrategie

Unsere Befunde zeigen, dass für diese Personalstrategie klassische Motive dominieren, die in der Managementliteratur genannt werden: Flexibilitätssteigerung (81%), Konzentration auf Kernkompetenzen (78%), Einsatz der Stammbeschäftigten für wichtigere Aufgaben (71%) und (mit 67%) die Auslagerung von Leistungen, die nicht selbst erbracht werden können (Know-how) oder sollen (Konzentration). Motive, die in der jüngeren Debatte mit Werkverträgen assoziiert werden, spielen auch eine Rolle: 30% der Befragten nennen die Substitution von Leiharbeit, 36% die Senkung der Personalkosten und 43% die Nutzung eines als modern wahrgenommenen Personalinstruments.

Risiken und Probleme der Werkvertragsnutzung

Der Einsatz von Onsite-Werkverträgen kann mit typischen Managementproblemen einhergehen. So bemängeln 42 Prozent der Betriebe, dass die Kosten für den Einsatz von Onsite-Werkvertragsarbeitskräften diejenigen der Eigenerstellung übersteigen. Neben der Vergütung des Werkunternehmens ist der Koordinationsaufwand hier als ein zentraler Faktor zu sehen. 32 Prozent sagen, die Gesamtkosten von Onsite-Werkverträgen seien höher als die Gesamtkosten bei vergleichbaren Leistungen im eigenen Unternehmen.



Die Managementprobleme betreffen auch die Abhängigkeit des Werkbestellers vom Werkunternehmen. 29 Prozent der Befragten geben an, das eigene Unternehmen gerate in erhebliche Probleme, sollte ein Vertragspartner in die Insolvenz gehen oder die Zusammenarbeit kurzfristig aufkündigen. Immerhin ein Sechstel sieht die Qualität der Leistungen beeinträchtigt, wenn Werkvertragsarbeitskräfte zum Einsatz kommen (16 Prozent). Einen Wissensverlust beklagen immerhin 11 Prozent der befragten Manager/innen. Das Outsourcing führt in vielen Fällen mittel- bis langfristig dazu, dass der Besteller Kompetenzen verliert, die er folglich (immer wieder) über den Markt einkaufen muss.

Unsere Fallstudien zeigen auch, dass die Kosten der Onsite-Werkverträge in der Regel nicht korrekt erfasst und zugeordnet werden. So „versickern“ z.B. die Kosten bei einem Anbieterwechsel oft in den Gemeinkosten und werden nicht der Werkvertragsstrategie angelastet. Dies gilt analog für die „Nacharbeit“, die die Stammebelegschaft im Fall von Qualitätsmängeln zu leisten hat. In keiner Fallstudie fanden wir eine kostenrechnerische Praxis, die bemüht und/oder geeignet war, die Kosten verursachungsgerecht zuzuordnen. Das Gleiche gilt für die Kosten, die – in extremen Fällen – durch Sabotageverhalten oder „Dienst nach Vorschrift“ unzufriedener Beschäftigter (im Werkunternehmen oder im eigenen Betrieb) entstehen. Viele Unternehmen agieren also oft irrational, wenn es um die Wahl von Werkvertragsstrategien geht. Das kann ein Anknüpfungspunkt für Strategien der Betriebsräte sein.

Strategien der Betriebsräte

Rechtliche Einflusschancen haben Betriebsräte nach aktuellem Stand der Gesetzgebung bislang nur „über Umwege“ – bspw. durch Nutzung der Beteiligungsrechte bei der betrieblichen Arbeitszeitregelung oder Arbeitssicherheit. Wir konnten feststellen, dass einige Betriebsräte sich trotzdem durch geschicktes Verhandeln mit dem Management Beteiligungschancen erarbeiten können. Dies gilt allerdings vor allem für hoch-professionalisierte Betriebsräte in den Großbetrieben des ohnehin mitbestimmungsstarken Verarbeitenden Gewerbes.

In den Praktiken der Betriebsräte sind zwei Grundmuster zu erkennen: Ablehnung und Akzeptanz.^[5] Die bedeutendste Gruppe in unserem Fallstudienstich sind die Betriebsräte vom Typ ‚Akzeptanz – Ausgestaltung‘. Sie gehen pragmatisch mit Onsite-Werkverträgen um, was angesichts von markt- und produktionsökonomischen Anforderungen sowie der herrschenden Rechtslage als unabänderlich angesehen wird. Dabei achten sie darauf, dass die Bedingungen, unter denen Werkvertragsarbeitskräfte tätig werden, akzeptabel sind und die Rückwirkungen auf die betriebliche Stammebelegschaft begrenzt bleiben.



Interessenvertretung im Netzwerk

Um solche Einflusschancen nutzen zu können, brauchen Betriebsräte (mindestens) dreierlei: Know-how über den Gegenstand „Werkvertrag“; das Recht auf Information durch die Geschäftsleitung und die Möglichkeit, die Geschäftsleitung in einem Anhörungsverfahren mit der Betriebsrats-Einschätzung konfrontieren zu können.

Die Beteiligung der Betriebsräte gesetzlich zu verankern und zu stärken ließe – aufgrund der gemeinhin besonders kooperativen Kultur des deutschen Modells betrieblicher Interessenvertretung – sinnvolle Lösungen zwischen Management und Betriebsrat erwarten. So wäre auch sichergestellt, dass die Interessen der Beschäftigten in angemessener Weise formuliert und berücksichtigt werden. Eine erweiterte Beteiligung der Betriebsräte (z.B. Anhörungsrecht oder gar Mitwirkung im Sinne eines § 99a BetrVG) könnte Unternehmen auch vor groben Fehlentscheidungen schützen; denn eine Überprüfung von Outsourcing-Plänen durch kompetente Betriebsräte kann unerkannte Risiken und Probleme, aber auch betriebsorganisatorische Alternativstrategien zu Tage fördern.

Die Praktiken mancher Betriebsräte weisen in die Richtung „Interessenvertretung im Netzwerk“, indem sie die Betriebsratsgründung in den Werkunternehmen und den Abschluss von Tarifverträgen in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Branchengewerkschaft fördern. Die Existenz eines Betriebsrats kann auch zum Auswahlkriterium bei der Auftragsvergabe an Werkunternehmen gemacht werden; dies kann per Betriebsvereinbarung kodifiziert werden. Sie tragen dazu bei, dass Praktiken einer „mitbestimmten Netzwerkbildung“^[6] ausgeweitet werden. In Ausnahmefällen gelingt Betriebsräten von Werkbestellern sogar eine „netzwerkbezogene Tarifpolitik“. Das kann auch der Gesetzgeber unterstützen: so ließe sich (analog zu den Rechten der GBR und KBR) die Unterstützung von Betriebsratswahlen in Werkunternehmen durch den Betriebsrat des Werkbestellers erleichtern. Das wird zur Stärkung von Mitbestimmung und Sozialstaatlichkeit beitragen. Zudem ist es aber auch notwendig, dass Betriebsräte – auch solche in KMU – einschlägige Kompetenzen entwickeln. Hier sind gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Beratung gefragt.

Literatur/Quellen:

[1] *Siebenhüter* (2013), Werkverträge in Bayern, Das neue Lohndumping-Instrument, Studie DGB Bayern, München.



[2] *Hertwig/Kirsch/Wirth* (2015), Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. Düsseldorf. E-Book abrufbar unter http://www.boeckler.de/pdf/p_study_mbf_300.pdf.

[3] Das Forschungsprojekt „Praktiken der Onsite-Werkvertragsvergabe in Deutschland“ wurde im Jahr 2014 am Institut Arbeit und Qualifikation der Uni Duisburg-Essen und an der Hochschule Darmstadt mit Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt. Das empirische Programm bildeten Betriebsfallstudien und eine telefonische Managementbefragung in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Einzelhandels über Motive, Praktiken und Probleme der Nutzung von Werkverträgen.

[4] *Hertwig/Kirsch/Wirth* (2015), Onsite-Werkverträge: Verbreitung und Praktiken im Verarbeitenden Gewerbe, in: WSI Mitteilungen 68 (6), S. 457-465.

[5] Ausführlich *Hertwig/Kirsch/Wirth* (2016), Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz, in: Industrielle Beziehungen 23 (2), 113-141.

[6] *Duschek/Wirth* (1999), Mitbestimmte Netzwerkbildung – Der Fall einer außergewöhnlichen Dienstleistungsunternehmung, in: Industrielle Beziehungen, 6 (1), S. 73–110.

Autoren: **Prof. Dr. Markus Hertwig**, Professor für Soziologie mit Schwerpunkt Arbeit und Organisation an der Technischen Universität Chemnitz, **Johannes Kirsch**, Wissenschaftler am IAQ der Universität Duisburg-Essen, **Prof. Dr. Carsten Wirth**, Professor an der Hochschule Darmstadt für das Sozial- und kulturwissenschaftliche Begleitstudium



Überraschungen im US Wahlkampf

von Hermann Nehls

Die Demokraten sind bernisiert

Bernie Sanders hat die USA gerockt. Während die Nominierung Trumps unaufhaltsam scheint und die Republikaner vor einer Zerreißprobe stehen, hat die Präsidentschaftskandidatur von Bernie Sanders das Establishment der Demokraten aufgerüttelt. Noch vor einem Jahr sah es so aus, als ob die Nominierung Hillary Clintons unangefochten gesetzt wäre. Nach ihrer knappen Niederlage gegen Obama 2008 war die Kandidatur 2016 eigentlich für sie reserviert. Spätestens mit dem Sieg Bernie Sanders im *Rust- Belt* Staat Michigan, in einer der wichtigsten Industrieregionen der USA, ist klar, dass er die Debatte innerhalb der Demokraten noch lange bestimmen wird. Hillary Clinton hat inzwischen alle Südstaaten gewonnen, vor allem hat sie mit deutlichem Stimmenvorsprung in Ohio gesiegt. Seitdem scheint es unwahrscheinlich, Sanders im Weißen Haus zu sehen, und dennoch - die Demokraten werden das Phänomen Sanders nicht so schnell los.

Eine Befragung der Wählergruppen in Ohio, die einen allgemeinen Trend widerspiegelt, zeigt, wie unterschiedlich Clinton und Sanders bewertet werden. In der Altersgruppe der 18 bis 29-Jährigen haben 83 Prozent Sanders gewählt, 76 Prozent in der Altersgruppe der über 65-Jährigen stimmten für Clinton. Bei der Frage, was bei der Wahl ausschlaggebend war, sahen bei Sanders 63 Prozent das Thema Einkommensungleichheit als wichtigstes Thema an. Terrorismus rangiert bei Clinton mit 77 Prozent an erster Stelle. Sanders wurde bei dieser Befragung kaum zugetraut, die Wahl im November gewinnen zu können. Ihm würden die richtigen Erfahrungen fehlen. Clinton wird dagegen mehrheitlich zugetraut, das Erbe Obamas anzutreten.

The Rise of Sanders

Sanders Kampagne hat viele überrascht. Als er im Herbst 2015 vor dem Capitol seine Kandidatur bekanntgab, interessierte sich nur eine Handvoll Journalisten für ihn. Inzwischen sind seine Veranstaltungen vor allem von jungen *Millenials* bestens besucht. Ihm ist es gelungen viel Geld für seine Kampagne größtenteils aus Kleinspenden zu sammeln. Allein im Februar hat er 40 Mio. US-Dollar eingenommen. Damit hat er genug Einnahmen, um den Wahlkampf bis zum Nominierungsparteitag der Demokraten im Juli zu bestreiten. Solange Sanders im Rennen bleibt, ist Clinton gezwungen, sich in Fragen wie beispielsweise dem Mindestlohn festzulegen.



Im Wahlkampf 2012 haben die Gewerkschaften alles für „ihren“ Präsidenten gegeben. Sie haben Millionen Dollar ausgegeben, sie haben an tausende Haustüren geklopft und möglichst überzeugende Argumente vorgetragen. So haben die Gewerkschaften entscheidend zur Wiederwahl Obamas beigetragen. Von diesem Enthusiasmus ist in dem bisher laufenden Wahlkampf nichts zu erkennen. Die Haltung der Gewerkschaften ist gespalten. Hillary Clinton ist für viele Wählerinnen und Wähler aus der Arbeiterschicht nicht so attraktiv.

Clinton und die Arbeiter/Innen

Hillary Clinton konnte mehr als 20 Gewerkschaften für sich gewinnen können und damit die formale Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder. Die American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME), die größte Gewerkschaft im Öffentlichen Dienst, ist eine von ihnen. Die National Nurses United und die American Postal Workers und nicht zuletzt die CWA, die größte Gewerkschaft im Bereich Kommunikation und Medien mit 700.000 Mitgliedern, unterstützen wiederum Bernie Sanders. Larry Cohen, der ehemalige Vorsitzende der CWA, arbeitet als Berater für die Sanders Kampagne. Die UAW, die Automobilarbeitergewerkschaft, hat sich bisher nicht festgelegt. Als es im Februar 2016 auf der Vorstandssitzung des US Dachgewerkschaftsverbandes AFL-CIO darum ging, wer die offizielle Unterstützung kriegen soll, kam die dafür erforderliche Zwei - Drittel - Mehrheit nicht zustande. Dies ist ein klares Zeichen, dass sich Clinton der Unterstützung der Gewerkschaften nicht sicher sein kann. Das gewerkschaftliche Vertrauen in Clinton ist also begrenzt.

Sie kritisiert zwar im Wahlkampf, dass CEOs heute 300mal mehr verdienen als eine durchschnittliche Arbeiterfamilie. Aber sie unterstützte lange Zeit nicht die von vielen Demokraten erhobene Forderung nach Erhöhung des Mindestlohns. Inzwischen hat sie sich für einen Mindestlohn von 12 US-Dollar ausgesprochen. Während Sanders den in Seattle, Los Angeles und New York beschlossenen Mindestlohn in Höhe von 15 Dollar von vornherein begrüßte, favorisierte Clinton noch lange Zeit branchenabhängige Lösungen. Diese wankelmütige Haltung wird ihr auch im Umgang mit den Freihandelsabkommen vorgehalten. Das Transpazifische Abkommen TPP galt für Clinton lange als „Goldstandard“. Erst im Herbst 2015 machte sie eine Kehrtwende und lehnt es seitdem ab. Für viele Beobachter gilt ihre Haltung zu Freihandelsabkommen wie TPP und vor allem NAFTA als Erklärung für ihr schlechtes Abschneiden bei den Wahlen in Michigan.

Die Demokraten sind aufgerüttelt

Das demokratische Establishment fürchtet Sanders. Er kritisiert die Nähe Clintons zur Wall Street und rührt damit an politischen Grundpfeilern der Demokraten, die ihre Nähe zur Wall Street traditionell als Einflusskorridor betrachten. Er kritisiert



Clinton dafür, dass sie in einem Jahr mehr als 600.000 US-Dollar an Vortragsgage von Goldman Sachs erhalten hat. Er möchte die sechs größten US-Finanzinstitute zerschlagen, die im Zuge der Finanzkrise mit 700 Milliarden US-Dollar an Steuergeld gerettet wurden. Darüber hinaus schlägt er die Wiedereinführung von „Glass-Steagall“ vor – einem Gesetz, das es Banken bis 1999 untersagte, reguläre Bank- und Investmentaktivitäten zu vermischen. Clinton verteidigt die Finanzmarktreform Obamas und bevorzugt schrittweise Reformen. Neben einer Bankenabgabe nach Größe und Risiko für das Finanzsystem sollen Banken weniger riskant agieren: Top-Manager sollen finanzielle Einbußen erleiden, wenn systemrelevante Finanzinstitute bestandsgefährdende Verluste machen und Hedge-Fonds der sogenannten „Volcker-Regel“ unterworfen werden, die es Banken untersagt, staatlich abgesicherte Gelder in Risikoanlagen zu investieren.

Sanders geht die Gesundheitsreform Obamas nicht weit genug. Er kritisiert, dass trotz Obamacare immer noch 30 Mio. US Bürger ohne Krankenversicherung sind. Die Kosten des Gesundheitssystems machen immer noch ca. 17,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts aus. Er will das Recht auf Krankenversicherung für alle durch ein Universalgesundheitssystem sichern, das von der Regierung verwaltet und durch Steuerhöhungen vor allem für Besserverdienende finanziert werden soll. Clinton unterstellt Sanders, er wolle damit Obamacare wieder abschaffen, seine Vorschläge seien unrealistisch. Bei den Mehrheitsverhältnissen im Kongress würde man den Republikanern damit nur in die Hände spielen, die mehr als 60 mal versucht haben, das Gesetz zu Fall zu bringen. Wissenschaftler der Berkeley Universität haben das Sanders-Konzept analysiert und halten ihm vor, dass er sich verrechnet habe – am Ende würden die Gesundheitskosten noch höher liegen. Robert Reich, der ehemalige US-Arbeitsminister, hält diese Kritik für unbegründet. Sie hätten nur ‚temporäre Effekte‘ untersucht und die langfristigen Auswirkungen unberücksichtigt gelassen. Unter dem Eindruck der Resonanz, die Sanders Vorschläge entwickelt haben, schlägt Clinton inzwischen vor, die Gesundheitsreform durch eine staatliche Krankenversicherung zu ergänzen.

Ungerechtigkeit als Wahlkampfthema

Das zentrale Wahlkampfthema von Sanders ist die Einkommens- und Vermögensungleichheit. Er findet es falsch, wenn 58 Prozent des Einkommenszuwachses seit dem Wall-Street-Crash zum oberen 1 Prozent der Bevölkerung gegangen sind und die Kinderarmut im Vergleich mit anderen Industriestaaten in den USA mit am höchsten ist. Sanders trifft, wenn er von Ungerechtigkeit und fehlender Fairness spricht, einen tieferen Nerv. Es sei an der Zeit, dass die Wall Street, die Reichen und große Unternehmen ihren fairen Beitrag leisten. Dazu möchte er unter anderem gesetzlich verhindern, dass große US-Firmen Steuerflucht betreiben. An die „Milliardärsklasse“ gerichtet, will er die Erbschaftsteuerfreigrenze senken und die Rate für Vermögen über 50 Millionen US-



Dollar von heute maximal 40 auf 55 Prozent anheben. Dazu soll es eine Finanztransaktionssteuer geben, die vor allem spekulative Transaktionen reduzieren soll. Clinton will die Steuerbelastung für vier Gruppen reduzieren: Arbeitnehmer, Studierende, Kleinunternehmen und für Firmen, die einen größeren Teil ihrer Gewinne auch an die Angestellten weiter geben. Zudem will sie die sogenannte „Buffett-Regel“ umsetzen, dass also Millionäre keine Steuerrate haben, die effektiv niedriger ist als die ihrer Angestellten. Mit diesem Geld sollen die Steuerentlastungen für die Mittelklasse finanziert werden.

Sanders beschreibt sich selbst als demokratischen Sozialisten. Damit steht er nicht allein. In einer Umfrage anlässlich der Wahlen in Iowa sagten mehr als 40 Prozent der befragten „demokratischen“ Anwesenden, sie sähen sich als Sozialisten. In einer Befragung in New Hampshire waren es immerhin 31 Prozent. Selbst im konservativen South Carolina gaben sich 39 Prozent der Demokraten das Etikett Sozialist. Nach einer Untersuchung des PEW Instituts ist das kein neues Phänomen in den USA. Deren Befragung in 2011 zeigte, dass 49 Prozent der unter 30-Jährigen eine positive Sicht auf den Sozialismus hätten. Sanders hat diese Haltung nicht propagiert, sie war bereits da. Sie spiegelte sich in dem großem Widerhall, den das Buch von Thomas Piketty ‚Das Kapital im 21. Jahrhundert‘ gefunden hatte und in der großen Resonanz der „15 -Dollar –Bewegung“ in den wichtigsten, amerikanischen Städten. Die Substanz dessen, was hier unter Sozialismus verstanden wird, ist moderat. Sanders bezieht sich auf Roosevelt, in dessen Präsidentschaft die Grundlagen für soziale Sicherung gelegt wurden und auf Johnson, in dessen Zeit die *civil rights* Gesetze fallen. Als Vorbilder werden Länder wie Dänemark und Schweden genannt.

Bisher kann Sanders diese Stimmen auf sich vereinen. Clinton gelingt das nicht. Sie spricht eher die konservativeren Schichten der Demokraten an. Mit dem Credo: wir müssen Grenzen überwinden und zusammenstehen, unterstreicht sie den sozialen Zusammenhalt. Es ist im Moment davon auszugehen, dass Clinton die Nominierung als Präsidentschaftskandidatin im Juli gewinnen wird. Die Bernisierung der Demokraten bleibt noch einige Zeit bestehen.

Autor: Hermann Nehls, Sozialreferent an der Deutschen Botschaft in Washington (USA)



Die Proteste gegen die Arbeitsmarktreformen in Frankreich

von Bernard Schmid

Die aktuellen Proteste gegen die Arbeitsmarktreformen in Frankreich sind sehr vielschichtig. Diverse Gruppen und Initiativen rufen dazu auf und veranstalten unterschiedliche Aktionen. Im Widerstand gegen die Arbeitsrechtsreform der Regierung sind sie sich einig. Die Mehrheit der Gewerkschaften unterstützt Demonstrationen und „Aktionstage“ mit Arbeitsniederlegungen und Straßenprotesten, wie zuletzt am 9. April. Der bis jetzt stärkste Protest fand am 31. März statt. Mieseste Wetterbedingungen und kalter Regen hielten über eine Million Menschen nicht davon ab, auf die Straße zu gehen. Für den 28. April wird zu einem erneuten gewerkschaftlichen Aktionstag aufgerufen. In Paris entstand am Abend des 31. März eine Platzbesetzerbewegung, die inzwischen auf bis zu 60 andere französische Städte übergegriffen ist. Seitdem wird in der Hauptstadt allabendlich der zentral gelegene **Place de la République** besetzt. An Vollversammlungen unter freiem Himmel nehmen dort regelmäßig rund 2.000 Menschen teil. Unter den Teilnehmenden finden sich nicht nur gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte. Es kommen auch viele Intellektuelle und prekär Beschäftigte bzw. das prekäre Bildungsbürgertum. Die Initiative für die Platzbesetzung hatte ein Kreis um den linken Journalisten und Filmregisseur François Ruffin ergriffen. Der Anlass war die Debatte über den Film **Merci, patron!**, der Ende Februar in die Kinos kam. Der amüsante soziale Dokumentarfilm handelt vom Kampf gegen Massenentlassungen durch den französischen Luxuswaren-Hersteller LVMH in Nordfrankreich.

Aber worum geht es bei dem Protest?

Nach wie vor hat die französische Öffentlichkeit in weiten Teilen noch gar nicht alle einzelnen Bestimmungen des Entwurfs zur „Reform“ des französischen Arbeitsrechts gelesen. Die Parlamentsdebatte wird am 3. Mai beginnen. Die Regierung plant u.a. in ihrem Gesetzesvorhaben die regelmäßigen Untersuchungen der Beschäftigten durch die zuständige „Arbeitsmedizin“ (**médecine du travail**) durch reine „**Informationsbesuche**“ zu ersetzen. Deswegen fürchtet die [Angestelltergewerkschaft CFE-CGC](#), den Ärztinnen und Ärzten werde insbesondere das Recht genommen, über beobachtete Phänomene von Burn-out zu berichten.

Gravierend ist auch die [Bestimmung zur Aufweichung der Mindestgarantie von 11 Stunden Ruhezeit pro Tag](#), die in Zukunft beliebig unterbrochen werden darf. Das betrifft insbesondere Lohnabhängige mit einem sogenannten **forfait-jour**, d.h.



einer Arbeitszeitpauschale, aufgrund derer keine Überstunden mehr gemessen werden. Vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen bis zu 50 Beschäftigten wird die Möglichkeit solche Arbeitszeitpauschalen mit Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu „vereinbaren“, durch den Gesetzentwurf erheblich ausgedehnt. Der Entwurf wurde am 14. März infolge erster Proteste an einigen Punkten leicht entschärft. Unternehmen mit bis zu fünfzig Beschäftigten, in denen kein gesetzlich vorgeschriebener Betriebsrat **délégué syndical** existiert, sind von den Entschärfungen weiterhin ausgenommen.

Kündigungsschutz

Zu den geplanten Neuerungen im Arbeitsrecht zählt auch die Erleichterung von betriebsbedingten Kündigungen (**licenciements économiques**). Bislang muss ein Konzern, der in Frankreich Massenentlassungen plant, nachweisen, dass er in der betreffenden Sparte wirtschaftliche Schwierigkeiten aufweist, und zwar auf nationaler wie internationaler Ebene. Der Entwurf möchte die Analyse auf die nationale Ebene beschränken; multinationale Unternehmen könnten also ungestört Gewinne und vorgebliche Verluste je nach Bedarf zwischen ihren Filialen verteilen und eventuell damit Massenkündigungen begründen. Hierzu ein aktuelles Beispiel: Der Toyota-Konzern kann dann Geldmittel aus seiner französischen Filiale (Toyota France) abziehen und sie finanziell austrocknen, weil aus seiner Sicht die CGT in seinen französischen Niederlassungen zu stark präsent ist. Im konkreten Fall werden die Finanzmittel der europäischen Filialen in Brüssel konzentriert. Bislang hätte Toyota nachweisen müssen, dass es ihm weltweit sehr schlecht geht. Künftig müsste Toyota nur noch nachweisen, dass es seiner französischen Filiale finanziell nicht gut geht.

Ferner verfeinert die „Reform“ die Kriterien dafür, wie das Unternehmen „betriebliche (wirtschaftliche) Probleme“ geltend machen muss. Bislang war im Gesetz nur generell von „wirtschaftlichen Schwierigkeiten“ die Rede. Künftig wird jedoch vorgegeben, ab wann „betriebsbedingte Schwierigkeiten“ (also Kündigungsgründe) anerkannt werden sollen. Dies ist zukünftig dann der Fall, wenn das Unternehmen entweder vier Quartale hindurch – also ein Jahr lang – Umsatzverluste erleidet, aber noch schwarze Zahlen schreibt. Oder wenn es ein halbes Jahr rote Zahlen schreibt.

Gegen diese Pläne hagelte es zunächst Proteste. Daraufhin kündigte die Regierung an, dass der Entwurf in den parlamentarischen Beratungen noch umgeschrieben werde. Dies ist inzwischen auch erfolgt, doch er wurde dabei eher „verschlimmbessert“. Im „sozialpolitischen Ausschuss“ der französischen Nationalversammlung wurde die Gesetzesvorlage Anfang April leicht überarbeitet. Das Resultat ist eine noch offenere Regelung für betriebsbedingte Kündigungen, soweit es kleinere und mittlere Betriebe bis 300 Mitarbeiter/Innen betrifft. Hier genügt bereits ein Vierteljahr Auftragsrückgang (ein halbes Jahr in der nächsten



Kategorie und ein dreiviertel Jahr bei Betrieben mit bis zu 300 Beschäftigten), um eine gerechtfertigte Kündigung aussprechen zu dürfen. Es geht hier nicht um reale Verluste des Unternehmens, es ist genügt allein ein Rückgang der Auftragszahlen.

Bislang können in Frankreich – wo Gewerkschaftspluralismus besteht – Minderheitengewerkschaften eine Vereinbarung unterzeichnen, wenn sie mindestens 30 Prozent der Beschäftigten organisieren. Mehrheitsgewerkschaften mit mindestens 50 Prozent können solche Vereinbarungen verhindern, wenn sie ihr Veto binnen einer Woche einlegen. Die Regierung will diese Bestimmung kippen und durch eine allgemeine Abstimmung im Betrieb ersetzen. Die CGT moniert, dies sei nur im Einzelunternehmen und nicht auf Branchenebene vorgesehen, deswegen würde eine solche Abstimmung stets unter dem Einfluss des erpresserischen „Arbeitsplätze“-Arguments stehen.

Abfindungen

Ein weiteres umstrittenes Regierungsvorhaben war die Deckelung von Abfindungen bei sozial ungerechtfertigten Kündigungen im Rechtsstreit. Die Regierung wollte eine Obergrenze einführen, die von den Arbeitsgerichten nicht überschritten werden dürfte. Hiermit wollte man den Arbeitgebern „Rechtssicherheit“ bei „willkürlichen“ Entlassungen geben. Wie weit die Regierung die reine Unternehmerlogik im neoliberalen Sinne verinnerlicht hat, wird an der Begründung deutlich. Dieses Rechtsvorhaben zur Minderung von Arbeitnehmerrechten würde Arbeitsplätze schaffen, weil es den Unternehmen „die Furcht vor Neueinstellungen nimmt“, so lautet die merkwürdige Begründung.

Das Vorhaben wurde teilweise im überarbeiteten Entwurf vom 14. März entschärft. Im Grundsatz werden die Bestimmungen beibehalten, aber die Arbeitsgerichte werden gestärkt. So soll nach wie vor eine Tabelle mit Obergrenzen für Abfindungszahlungen vor den Arbeitsgerichten – im Falle betriebsbedingter Kündigungen – existieren. Nach bislang geltendem Recht gab es lediglich eine Untergrenze von sechs Monatslöhnen (ab zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit) als Abfindung bei einer ungerechtfertigten Kündigung. Stattdessen gibt es künftig Obergrenzen von drei Monatslöhnen bis zu zweijähriger Unternehmenszugehörigkeit, von sechs Monatslöhnen zwischen zwei und fünf Jahren usw., bis zu fünfzehn Monatslöhnen ab zwanzigjähriger Zugehörigkeit.

Allerdings, so lautet die Ankündigung zur „Reform der Reform“ vom 14. März, sind diese Obergrenzen künftig nicht mehr rechtsverbindlich: Wünschen die Arbeitsgerichte dies, dann dürfen sie davon abweichen, werden dann aber durch die verurteilte (Arbeitgeber-)Partei unter Rechtfertigungsdruck gesetzt. Die Arbeitsgerichte in Frankreich sind paritätisch aus „Arbeitnehmer“- und „Arbeitgeber“-Vertretern zusammengesetzt.



Arbeitszeit

Der Gesetzentwurf will auch an die Arbeitszeitregelungen ran. Er sieht drastische Möglichkeiten zu ihrer Verlängerung vor. In dem leicht entschärften Entwurf hat auch eine Bestimmung überdauert, wonach eine flexibilisierte Arbeitszeit auf bis zu drei Jahre bemessen werden kann. Das bedeutet, dass die theoretisch geltende Regelarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche nur im dreijährigen Mittel erreicht werden müsste, was innerhalb dieses Zeitraums sehr viel längere Arbeitswochen zulässt. Bislang gilt, dass die Regelarbeitszeit von 35 Stunden im einjährigen Mittel erreicht werden muss, wenn dies mit den Gewerkschaften ausgehandelt wurde – oder im Monatsmittel bei einseitiger Entscheidung des Arbeitgebers. Die Regierungsspitze möchte letztere Möglichkeit auf vier Monate ausdehnen, und hat nun als „Kompromiss“ eine neunwöchige Periode dafür akzeptiert.

Ferner enthält der Gesetzentwurf eine Bestimmung, wonach mit „Arbeitsplatzsicherung“ begründete Abkommen im Unternehmen Arbeitszeiten verlängern können. Arbeitnehmern, die sich dem widersetzen, droht demzufolge die Kündigung. Beabsichtigte Lohnkürzungen wurden dagegen am 14. März aus der Bestimmung für solche „arbeitsplatzsichernde“ Abkommen herausgenommen. Bereits nach bisher geltendem Recht waren solche „arbeitsplatzsichernden Abkommen“ mit bis zu zweijähriger Dauer zulässig, aber nur, wenn das Unternehmen in „gravierenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten“ steckt. Künftig sind solche Abkommen auch in ökonomischen Schönwetterperioden zulässig, sofern sie mit längerfristiger „Arbeitsplatzsicherung“ begründet werden.

All diese Vorhaben mit der fast religiös anmutenden Ergebnisheit vor der „Arbeitsplatzsicherung“, die allerdings nur einseitig verkündet werden kann, haben ein klassisch neoliberales Geschmäckle und setzen nicht auf Ausgleich und Mitbestimmung. Es ist insofern kein Wunder, dass in Frankreich viele Menschen diese Vorhaben als einen Rückschritt empfinden. Selbst der „Arbeitsinspektor“ Gérard Filoche (Mitglied der Sozialisten) spricht von der „**größten sozialpolitischen Regression seit einhundert Jahren**“ im Land.

Autor: Bernard Schmid, geboren 1971 in Süddeutschland, Jurist bei der CGT, einem Dachverband der französischen Gewerkschaften



Gerecht verteilen. Wohlstand sichern.

von Robby Riedel

Das Problem der Ungleichheit und die damit verbundenen Konsequenzen für die Gesellschaft, Demokratie und Wirtschaft rücken gerade wieder verstärkt in das öffentliche Bewusstsein. Die Entwicklungsorganisation Oxfam hatte kürzlich festgestellt, dass ein paar Dutzend Menschen mehr Vermögen besitzen als die Hälfte der Weltbevölkerung. Viele Berichte über die Spaltung der Gesellschaften stoßen auf medialen Widerhall und auf öffentliches Interesse. Dies kommt nicht von ungefähr. Seit der Finanzkrise und den Rettungspaketen für Banken wächst in der Bevölkerung der Unmut, dass es immer ungerechter zugeht. 70 % der deutschen Bevölkerung empfinden die wirtschaftlichen Verhältnisse als nicht gerecht; fast genauso viele sind der Meinung, dass die soziale Ungerechtigkeit in den letzten Jahren zugenommen hat. Fakt ist, die Öffentlichkeit ist für das Thema der sozialen Spaltung unserer Gesellschaft durchaus sensibilisiert.

Auch gehören die Zeiten, in denen Verteilungsforscher als Sozialromantiker belächelt wurden und über Jahrzehnte ein akademisches Schattendasein fristeten, der Historie an. Renommierete Wissenschaftler, wie Joseph Stiglitz oder Anthony Atkinson, haben mit ihren Arbeiten viel Aufmerksamkeit hervorgerufen und Anerkennung erhalten. Nicht zuletzt Thomas Pikettys Buch „Das Kapital im 21. Jahrhundert“ hat die Debatte international neu beflügelt. Auch Organisationen, wie die OECD oder der IWF, die nicht im Verdacht stehen, als Verfechter von Verteilungsgerechtigkeit bekannt zu sein, weisen auf die negativen Effekte von Ungleichheit hin.

Der DGB hat in der Vergangenheit regelmäßig auf die soziale Schieflage in unserer Gesellschaft hingewiesen. In dem „DGB-Verteilungsbericht 2016: Gerecht verteilen – Wohlstand sichern“, der im Februar erschienen ist, werden aktuelle Entwicklungen der funktionalen und personellen Einkommens- und Vermögensverteilung detailliert dargelegt und politische Handlungsoptionen aufgezeigt, um der stetig wachsenden Ungleichheit zu begegnen.

Verteilungssituation in Deutschland

Die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen ist in Deutschland größer als in vielen anderen Industriestaaten. Die Zahl der Superreichen und ihr Vermögen nehmen stetig zu. Auf der anderen Seite wächst aber auch die Gruppe der Einkommens- und Vermögensschwächeren und die Gruppe derer, die von Armut



bedroht sind - und das trotz guter wirtschaftlicher Lage und eines robusten Arbeitsmarktes.

Die Lohnquote, also der Anteil des Arbeitnehmerentgeltes am Volkseinkommen, ist im Trend rückläufig. Der Anteil der Unternehmens- und Vermögenseinkommen am Volkseinkommen nimmt auf der anderen Seite zu. In Deutschland beliefen sich die realen Bruttolohnzuwächse im letzten Jahr, auch aufgrund geringer Inflation, auf erfreuliche 2,6 %. Seit der Jahrtausendwende stiegen sie allerdings durchschnittlich nur um 0,3 %. Deshalb befindet sich Deutschland im internationalen Vergleich der realen Einkommensentwicklung seit der Jahrtausendwende zusammen mit den krisengeplagten Ländern Südeuropas in der Schlussgruppe. Auf der anderen Seite der Einkommensspirale sieht die Gegenwart hingegen rosiger aus. Die Gehälter der Top-Manager konnten in den vergangenen Jahren kräftig zulegen. Ein DAX-Vorstandsvorsitzender erzielt im Durchschnitt das 167fache des durchschnittlichen Einkommensbeziehers.

Die Verteilung der individuellen Vermögen gibt neben der bereits beschriebenen Entwicklung der Lohneinkommen zusätzlich Auskunft über die generelle Verteilung von Vermögenswerten und damit auch über wirtschaftliche und soziale Chancen in unserer Gesellschaft. Hierzulande ist die Vermögenskonzentration nach Zahlen der OECD außerordentlich hoch. So besitzen die reichsten 10% der Bevölkerung in Deutschland 59,2% des Gesamtvermögens. Die Vermögensschwächeren 60% hingegen nur 6,5%. Lediglich in den USA, Österreich und den Niederlanden ist die Vermögensverteilung noch ungleicher verteilt. Die Zunahme der Ungleichheit ist aber nicht nur ein deutsches Phänomen, sondern lässt sich auch im internationalen Kontext beobachten.

Von einer übermäßigen Belastung der Reichen, Vermögenden und Bezieher großer Erbschaften, wie oftmals von Kritikern von Umverteilungsmaßnahmen angeführt, kann keine Rede sein. In Deutschland machen vermögensbezogene Steuern lediglich 2,5% des Gesamtsteueraufkommens aus. Der OECD-Durchschnitt, wenngleich die Daten im internationalen Kontext nur mit Einschränkungen vergleichbar sind, lag im Jahr 2013 bei 5,6%. Im Jahr 1990 generierte der deutsche Fiskus fast 1 Prozentpunkt mehr durch vermögensbezogene Steuern.



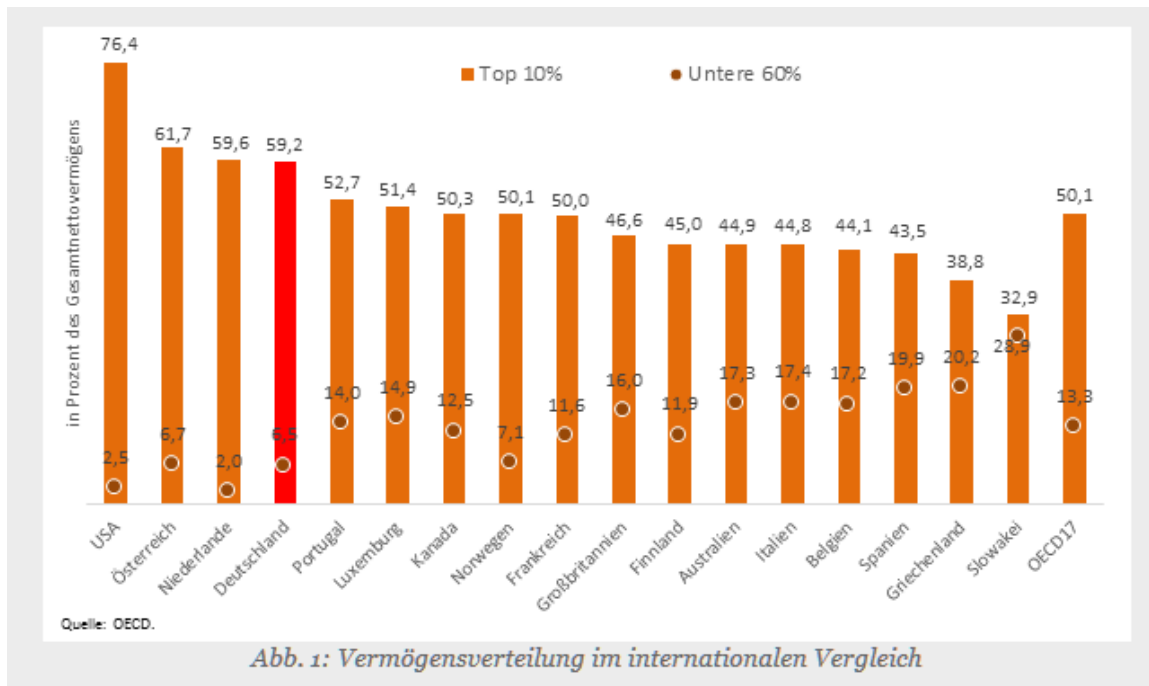


Abb. 1: Vermögensverteilung im internationalen Vergleich

Abb. 1: Vermögensverteilung im internationalen Vergleich

Gravierende Einkommensunterschiede existieren in Deutschland auch zwischen Ost und West sowie zwischen Frauen und Männern. Der sogenannte Gender Pay Gap, der den Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern misst, ist in Deutschland mit etwa 23 % stark ausgeprägt.

Für das Verständnis von Vermögensungleichheit und vor allem für ihre Beseitigung ist die Frage ihrer Ursachen elementar. Erhellend ist hier eine Untersuchung, die das Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche (wiiw) veröffentlichte. [\[1\]](#) Bestehende Vermögensungleichheit lässt sich hiernach in erster Linie auf Erbschaften und Schenkungen zurückführen. Dies gilt im besonderen Maße für Deutschland und Österreich. Demnach erklären Erbschaften und Schenkungen mehr als ein Drittel der gesamten Ungleichheit der Nettovermögen.



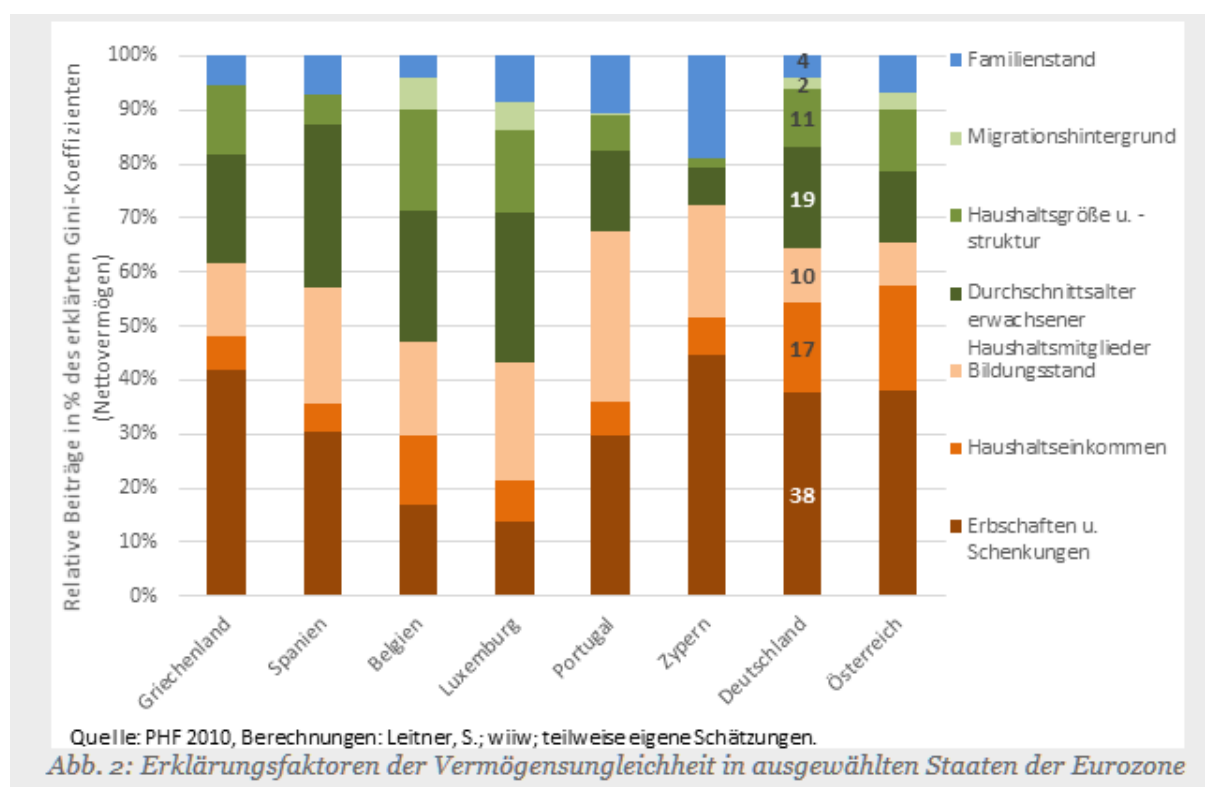


Abb. 2: Erklärungsfaktoren der Vermögensungleichheit in ausgewählten Staaten der Eurozone

Folgen der Ungleichheit

Eine ungleiche Verteilung der finanziellen bzw. materiellen Ressourcen ist nicht nur aus Gerechtigkeitsgründen bedenklich, weil sie eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellt. Die aufkeimenden rechtspopulistischen, nationalistischen und antieuropäischen Tendenzen in Teilen Europas sind Ausdruck dessen, dass sich ein immer größerer Teil der Bevölkerung von der ökonomischen Teilhabe ausgegrenzt fühlt. Wohin dies führt, zeigte sich bei dem Wahlerfolg der AfD bei den letzten Landtagswahlen. Somit zieht ökonomische Ungleichheit unmittelbare politische Folgen nach sich.

Ebenso hat Armut nicht nur Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben, sondern auf die tatsächliche Existenz der Menschen. Daten weisen darauf hin, dass Ärmere im Durchschnitt eine geringere Lebenserwartung haben. Einkommensärmere müssen zumeist gesundheitlich schädlichere Arbeit verrichten und leiden stärker unter Umwelteinflüssen. Auch ist es ihnen aus



finanziellen Gründen oftmals nicht möglich, eine adäquate ärztliche Versorgung in Anspruch zu nehmen.

Soziale Ungleichheit ist darüber hinaus ökonomisch schädlich. Zahlreiche Untersuchungen zeigen eindrücklich, dass durch eine ungleiche Verteilung volkswirtschaftliche Wachstumspotenziale dauerhaft verloren gehen.^[2] Die OECD stellte jüngst fest, dass die Ökonomie Deutschlands im Zuge der stetig zunehmenden Ungleichheit seit den 1980er Jahren um 6 Prozentpunkte geringer gewachsen ist, als sie bei gleichbleibender Verteilung der finanziellen Ressourcen hätte wachsen können.^[3]

Einkommens- und Vermögensärmere weisen geringere Sparquoten bzw. höhere Konsumquoten als Vermögende auf. Sie geben, mit anderen Worten, einen größeren Teil ihres Geldes für täglich notwendige Güter und Dienstleistungen aus und stützen damit die Binnenwirtschaft. Konzentriert sich aber ein immer größerer Teil des Volkseinkommens bei den Reichen und Super-Reichen, nimmt die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen trotz existierender Bedarfe sukzessive ab. Das hat auch Folgen für die Investitionen der Unternehmen. Denn diese investieren in Produktionsanlagen sowie in Forschung und Entwicklung, wenn ihre Produkte auf eine entsprechend zu erwartende Nachfrage stoßen. Ohne diese Voraussetzung beflügeln die Ersparnisse aber keine Investitionen. Auf der Suche nach renditeträchtigen Anlagen werden die Ersparnisse dann oftmals in riskante Finanzprodukte investiert. Welche fatalen Folgen dies nach sich ziehen kann, zeigte sich in der letzten Finanz- und Wirtschaftskrise.

Handlungsoptionen zum Abbau von Ungleichheit

Die Gründe für die schiefe Verteilung liegen auf der Hand. Ungleichheit ist kein Naturgesetz, sondern Folge jahrelanger Umverteilung von unten nach oben. Der Ausbau des Niedriglohnsektors wurde in der Vergangenheit politisch forciert. Seit Jahren sind atypische Arbeitsverhältnisse auf dem Vormarsch. Dies führt zu erheblichen Lohneinbußen der Betroffenen. Wer mit seinem Verdienst kaum über die Runden kommt, kann sich schwerlich ein finanzielles Polster für später anlegen. Aktuelle verteilungspolitische Fehlentwicklungen werden somit auch in die Zukunft verlagert. Doch damit nicht genug: Vermögende wurden auch noch durch zahlreiche Steuergeschenke privilegiert. Zulasten der Normalverdiener; zulasten der öffentlichen Hand, die in der Folge der Steuermindereinnahmen entweder mehr Schulden machen oder ihre Ausgaben für Zukunftsinvestitionen zurückfahren musste. Das Ergebnis ist marode öffentliche Infrastruktur, steigende Arbeitsbelastung und eine schlechtere Bezahlung für Beschäftigte.

Die Missstände sind offensichtlich. Es gibt aber auch positive Entwicklungen. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wurde bereits ein Anfang



gemacht, die ökonomische Ungleichheit zumindest zu verringern. Daten weisen darauf hin, dass vom Mindestlohn insbesondere Ungelernte, Frauen und Beschäftigte in den Neuen Bundesländern profitieren. Auch angesichts der positiven Entwicklungen sind weitere Ausnahmen beim Mindestlohn (wie für Flüchtlinge) abzulehnen. Eine solche Ausnahme würde zu einer gefährlichen sozialen Spaltung der [Arbeitnehmer](#) führen, die gerade auf den Schutz des Mindestlohns angewiesen sind.

Erfreulich ist auch, dass sich die Einkommenssituation vieler Beschäftigten durch die guten Tarifabschlüsse der letzten Jahre real verbessert hat. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden weiterhin alles unternehmen, um diese Entwicklung voranzutreiben und somit einen Beitrag zu einer gerechteren Verteilung zu leisten.

Dennoch bleibt viel zu tun. Nun ist die Politik gefragt. Vermögende müssen zukünftig einen größeren Beitrag zum Gemeinwohl erbringen. Denn nur Reiche können sich einen armen Staat leisten. Hierfür bedarf es der Wiedereinführung der Vermögensteuer, einer wirkungsvollen Erbschaftsteuer sowie höheren Steuern auf Spitzeneinkommen. Mit einer Finanztransaktionssteuer ließen sich die Ausschläge an den internationalen Finanz- und Kapitalmärkten reduzieren. Die letzte Krise offenbarte eindrücklich, dass hauptsächlich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Leidtragenden waren. Die Abgeltungssteuer, die Kapitaleinkünfte pauschal mit 25% besteuert, gehört abgeschafft. Es leuchtet nicht ein, warum Kapitaleinkünfte gegenüber Arbeitseinkommen steuerlich privilegiert werden. Die umlagefinanzierte Rente muss gestärkt werden, um die drohende flächendeckende Altersarmut zu bekämpfen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können privat nicht vorsorgen, da ihnen schlichtweg die finanziellen Ressourcen fehlen.

Wir können uns angesichts der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen keine ungleiche Verteilung der Einkommen und Vermögen mehr leisten. Wir brauchen Investitionen in die Infrastruktur, den Ausbau öffentlicher Dienstleistungen. Fakt ist: Die Bekämpfung der Ungleichheit ist eine der zentralen Fragen unserer Zeit.

Literatur

Bredl, Thomas; Horvath, Michael; von Weizsäcker, Robert K. (2012): Hat Ungleichheit negative Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum?; in: WiSt Heft 10, Oktober 2012.

Brenke, Karl; Wagner, Gert G. (2013): Ungleiche Verteilung der Einkommen bremst das Wirtschaftswachstum; in: Wirtschaftsdienst, Vol. 93, Ausgabe 2, S. 110-116



Cingano, Frederico (2014): Trends in Income Inequality and its Impact on Economic Growth; OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 163, OECD Publishing, Paris.

Deininger, Klaus; Squire, Lyn (1998): New ways of looking at old issues: inequality and growth; in: Journal of Development Economics, Vol. 57, S. 259-287.

Leitner, Sebastian (2015): Drivers of Wealth Inequality in Euro Area Countries; Working Paper der AK Wien, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 137

Persson, Torsten; Tabellini, Guido (1991): Is Inequality Harmful for Growth? Theory and Evidence; NBER Working Paper Nr. 3599.

Literatur/Quellen:

[1] Vgl. Leitner, 2015.

[2] Für den negativen Zusammenhang zwischen Ungleichheit und Wachstum vgl. u. a. Cingano, 2014; Persson und Tabellini, 1991; Deininger und Squire, 1998; Brenke und Wagner, 2013; Für einen Überblick siehe u. a. Bredl et al., 2012.

[3] Vgl. Cingano, 2014.

Autor: Robby Riedel, geboren 1982 in Berlin, Referatsleiter Marktregulierung und Verteilungspolitik beim DGB Bundesvorstand in der Abteilung für Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik



10 Thesen zum Ende der „Schönwetterdemokratie“

von Hermann Adam

Die Ergebnisse der jüngsten Landtagswahlen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt haben viele geschockt. Die „Volksparteien“ haben enorme Verluste hinnehmen müssen und die AfD konnte auf Anhieb zweistellige Ergebnisse erzielen. Auch wenn die Zukunft der rechtspopulistischen Protestpartei offen ist, wird das deutsche Parteiensystem von diesen massiven Veränderungen beeinflusst bleiben. Es entsteht ein „Sechsparteiensystem“, das letztlich die Ränder stärkt und die politische Handlungsfähigkeit beeinträchtigt. 10 Thesen hierzu:

These 1

In den ersten drei Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg ist eine Zweiparteiendominanz entstanden. Sie erreichte bei der Bundestagswahl 1976 ihren Höhepunkt: Damals vereinigten CDU/CSU und SPD zusammen 91,2 Prozent der abgegebenen Stimmen auf sich. Danach begann eine schleichende Umwandlung des Parteiensystems zum gegenwärtigen Sechs-Parteiensystem. Gegenwärtig kämen CDU/CSU und SPD noch nicht einmal über 50 Prozent. Vier konkurrierende Parteien (über der 5-Prozenthürde) erreichen zusammen ein wenig mehr als 40 Prozent. Sollten sich diese Wählerpräferenzen bei der nächsten Bundestagswahl stabilisieren, wäre die Zweiparteiendominanz durch ein fragmentiertes Parteiensystem abgelöst.

These 2

Die bis 1976 zunehmende Zweiparteiendominanz ging mit steigender Wahlbeteiligung einher und fiel mit dem sog. Wirtschaftswunder, also der kurzen Phase der Vollbeschäftigung zusammen. Als danach der Traum von der immerwährenden Vollbeschäftigung platzte, begann eine schleichende Erosion der Zweiparteiendominanz.



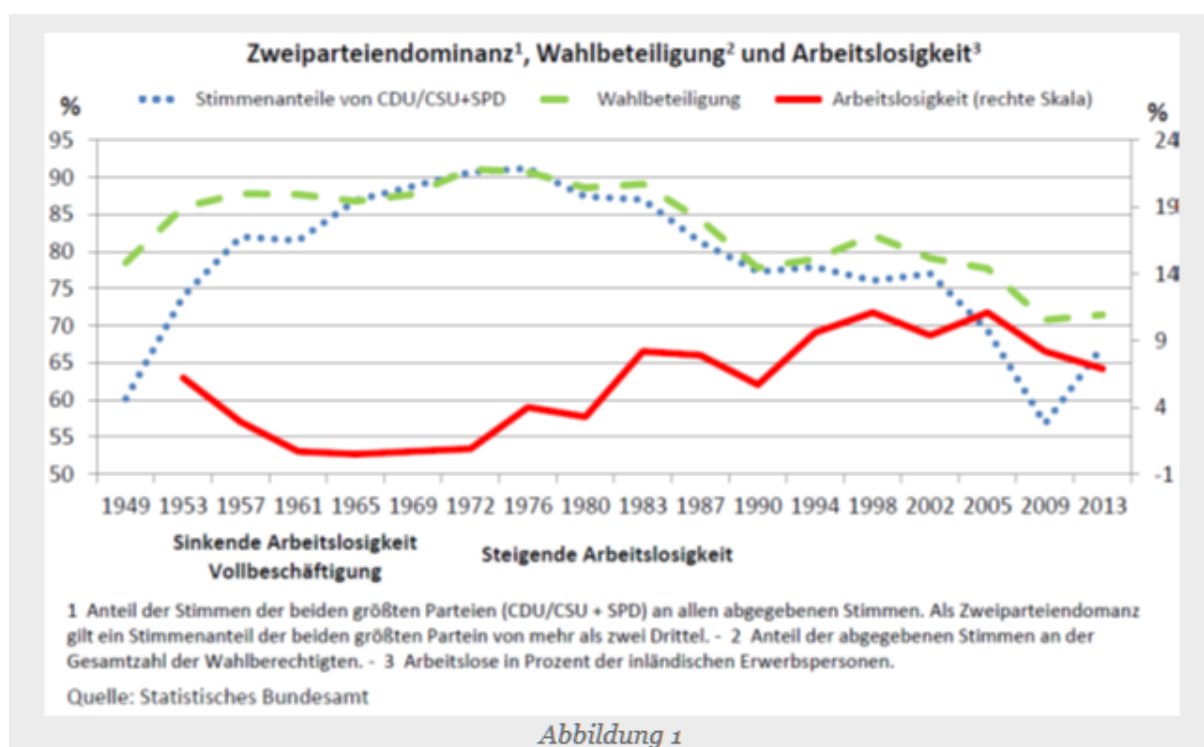


Abbildung 1

Die Wahlbeteiligung ging immer weiter zurück, und der Stimmenanteil der beiden großen Parteien CDU/CSU und SPD nahm kontinuierlich ab. Als sich die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in der zweiten Hälfte der 2000er Jahre umkehrte, stieg mit sinkender Arbeitslosenzahl auch die Wahlbeteiligung wieder geringfügig an, und die Zweiparteiendominanz kehrte bei der Bundestagswahl 2013 sogar zurück (Abbildung 1). Damit soll nicht pauschal behauptet werden, dass alle Arbeitslosen zu Nichtwählern bzw. Wählern der kleinen Parteien werden.

These 3

Die Wechselwirkungen zwischen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktlage, dem Wählerverhalten und dem Parteiensystem sind kein neues Phänomen. Sie wurden bereits für die Weimarer Republik umfassend analysiert. Bestimmte Korrelationen treffen ebenso auf die junge Bundesrepublik zu. Die Konzentration des Zweiparteiensystems fiel mit der Phase des extensiven Ausbaus des Wohlfahrtsstaates (1960 bis 1976) zusammen. Als in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre Einschnitte ins soziale Netz begannen und der Wohlfahrtsstaat wieder eingeschränkt wurde, wandte sich ein Teil der Wähler von den beiden großen Volksparteien ab, ein anderer Teil ging nicht mehr zur Wahl (Abbildung 2). Das spricht dafür, dass viele Bürger vom



Staat eine soziale Absicherung erwarten, die sie vor den krisenhaften Auswirkungen des Kapitalismus schützt. Erfüllt der Staat diese Erwartung nicht mehr ausreichend, wächst der Anteil der Nicht-Wähler.

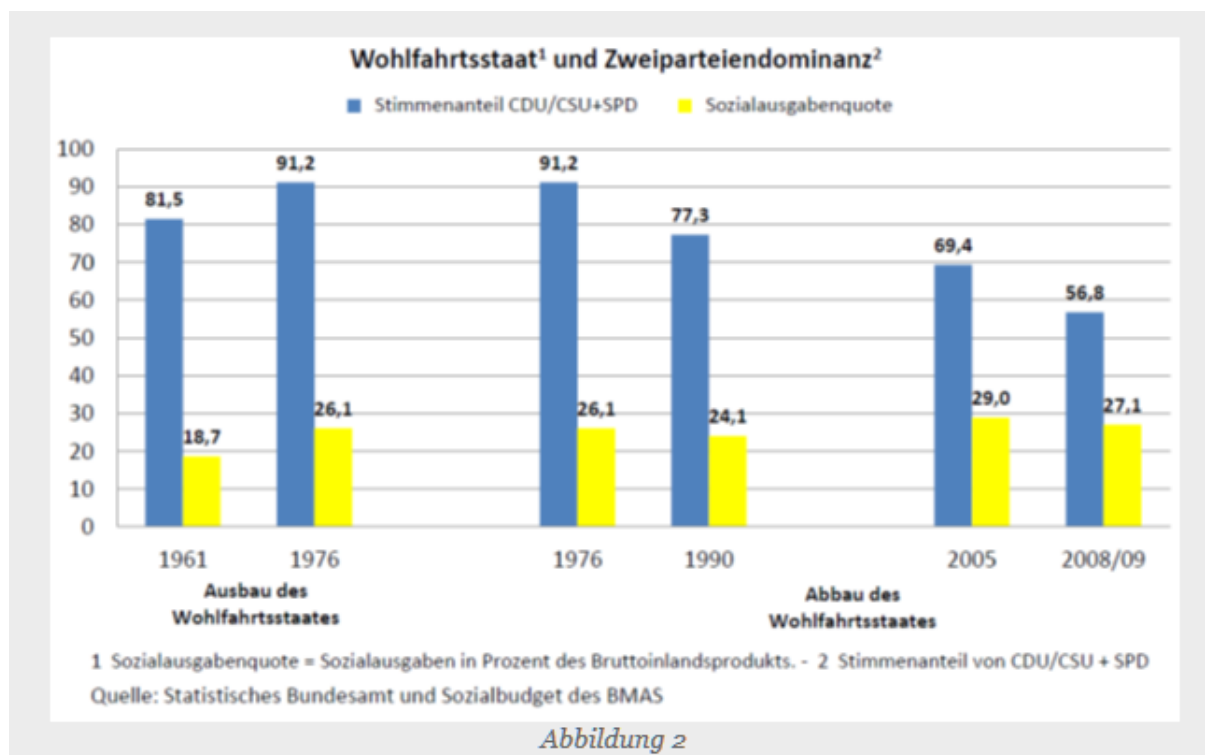


Abbildung 2

These 4

Seit der Verabschiedung des Godesberger Programms 1959 durch die SPD bewegten sich CDU/CSU und SPD aufeinander zu. Die soziale Marktwirtschaft als Kombination aus Marktwirtschaft und Sozialstaat ist seitdem zum politischen Prinzip r beider Parteien geworden. Heutzutage, nach der Teilprivatisierung der sozialen Sicherungssysteme der Deregulierung der Arbeitsmärkte und steigender Ungleichheit, gehen die Auffassungen über eine soziale Marktwirtschaft wieder weit auseinander. Die unterschiedlichen Programmatiken werden von vielen Wählern allerdings kaum wahrgenommen und als nicht mehr glaubwürdig angesehen.



These 5

Ungeachtet ihrer Rhetorik und ihrer Wahlprogramme betrieben beide große Parteien, wenn sie regierten, eine „Politik der Mitte“. Dies führte in beiden Parteien zu Enttäuschungen der Stammwähler, die in der Tagespolitik die „reine Lehre“ ihrer politischen Grundüberzeugungen nicht verwirklicht sahen und sich verraten fühlten. Heftige innerparteiliche Diskussionen mit Abspaltungstendenzen am rechten (CDU/CSU) bzw. linken (SPD) Flügel waren die Folge.

These 6

Die Flügelkämpfe wurden von den Parteispitzen unterschiedlich gemanagt. Die Ausrichtung auf gesellschaftliche Stimmungen im vermeintlichen Rechts/Links-Schema fällt beiden Parteien bis heute schwer. Der Schwenk der CDU/CSU nach rechts mit der Kandidatur von Franz-Josef Strauß 1980 hatte sich nicht ausgezahlt. Ebenso erging es der SPD mit dem rechten Kurs (Nato-Doppelbeschluss etc.) von Helmut Schmidt, der eine neue Partei stärkte (Die Grünen). Denselben Effekt hatte Gerhard Schröders Agenda-Politik, die eine schon stark geschwächte Regionalpartei stärkte: die Linkspartei.

These 7

Die Erwartungen an Helmut Kohls „geistig-moralische Wende“ von 1982 wurden im bürgerlich-konservativen Lager enttäuscht. „Wir führen den Staat auf den Kern seiner Aufgaben zurück“ hatte er in seiner Regierungserklärung am 4.5.1993 versprochen. Doch das genaue Gegenteil geschah: Die Staatsquote (Anteil der Staatsausgaben am Bruttoinlandsprodukt) stieg von 43,6 Prozent (1990) auf den Rekordwert von 54,7 Prozent (1995). Die wachsende Unzufriedenheit vieler CDU/CSU-Wähler mit Helmut Kohl und der in ihrer Wahrnehmung zu wenig liberal ausgerichteten Wirtschaftspolitik, die auch der Sachverständigenrat kritisierte, brachten der CDU/CSU 1998 das schlechteste Wahlergebnis seit 1949 ein.

These 8

Der Wahlerfolg der SPD von 1998 beruhte zu einem großen Teil auf dem Versprechen Gerhard Schröders, die „bessere CDU“ sein zu wollen („Wir wollen nicht alles anders, sondern vieles besser machen“). Dieses Versprechen, das Gerhard Schröder mit seiner Agenda-Politik einlöste, wurde der SPD allerdings zum Verhängnis. SPD-Linke gründeten 2004 mit der WASG (Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit) eine neue Partei, die sich 2007 mit der alten Linkspartei zur neuen Partei DIE LINKE vereinigte. Die verschärfte Konkurrenz schwächte die SPD bei den Bundestagswahlen 2005 erheblich.



These 9

Die CDU durchlebte nach 2000 ihrerseits eine Phase heftiger Flügelkämpfe. Nach dem Abgang Helmut Kohls hielt der wirtschaftsliberale Flügel die Zeit für gekommen, die Partei wieder stärker auf eine liberale Wirtschafts- und Sozialpolitik auszurichten. Auf ihrem Leipziger Parteitag 2003 schwor Angela Merkel die Delegierten auf ein entsprechendes steuer- und sozialpolitisches Programm ein. Doch diese Abkehr von der politischen Mitte wurde von den Wählern nicht honoriert. Bei der Bundestagswahl 2005 fiel sie auf das historisch schlechte Ergebnis von 35,2 Prozent zurück. Aus dieser Niederlage hat Angela Merkel gelernt. Sie begann mit der „Sozialdemokratisierung der CDU“. 2011 setzte sie gegen den Willen der Atomindustrie den schrittweisen Ausstieg aus der Kernenergie durch und übernahm damit auch noch Kernkompetenzen der GRÜNEN.

These 10

Ein Kreis konservativ-wirtschaftsliberaler Intellektueller gründete Anfang 2013 eine neue Partei, die Alternative für Deutschland (AfD). So wie die LINKE die SPD zu einem Linkskurs bewegen wollte, so beabsichtigte die AfD, die CDU wieder auf einen eher national-konservativen und wirtschaftsliberalen Kurs zu bringen. Als 2015 mit der „Wir schaffen das“-Duldung über eine Million Flüchtlinge in Deutschland Schutz suchten, errang die AfD bei den Landtagswahlen hohe zweistellige Stimmenzuwächse.

Die Funktionslogik unseres politischen Systems

Aus der geschilderten Entwicklung lassen sich wichtige Zusammenhänge zur Funktionsweise unseres politischen Systems ableiten:

In den wirtschaftlichen Blütejahren der alten Bundesrepublik folgten umstrittenen politischen Weichenstellungen keine Parteineugründungen, sondern eine Festigung der Zweiparteiendominanz. Die Wähler strafte Adenauer und Brandt nicht ab. Seit den 1980er Jahren nimmt ein Teil der Wähler politische Richtungsentscheidungen der Kanzler nicht mehr hin. Sie gründeten neue Parteien (Grüne, Linke, AfD), die den Kurs der jeweiligen Regierungspartei korrigieren sollten. Die „Schönwetterdemokratie“ früherer Jahrzehnte ist zu Ende.

Den GRÜNEN und der LINKEN ist es nicht gelungen, die SPD von ihrer Orientierung auf die Mitte abzubringen und eine linkere Politik in Deutschland durchzusetzen. So musste Oskar Lafontaine einräumen: „Mein Anliegen war, die Zerstörung des Sozialstaates zu verhindern. Und an der Stelle sind wir leider nicht weit gekommen. Wir haben nach wie vor Hartz IV, wir haben nach wie vor Leiharbeit, wir haben nach



wie vor befristete Arbeitsverträge, wir haben nach wie vor eine Zerstörung der Rentenformel, wir haben Hungerrenten demnächst in Deutschland. Das alles wollte ich verhindern, leider kann ich überhaupt nicht triumphieren, wir sind da leider nicht weiter gekommen.“ (Sendung Anne Will, ARD, 5.11.2014) Ebenso wenig wird es der AfD gelingen, die CDU zu einer alten konservativen Partei zurück zu entwickeln. Aber wie lange wird es dauern, bis die AfD-Wähler zu dieser Einsicht kommen?

Wenn sich die großen Parteien zusätzlicher Konkurrenz durch neue, kleine Parteien in ihrem angestammten politischen Lager ausgesetzt sehen, grenzen sie sich noch mehr von ihrem linken bzw. rechten Flügel ab, weil sie die Wähler der Mitte nicht abschrecken wollen. Die SPD will die „bessere CDU“, die CDU die „bessere SPD“ sein. Das scheint viele Wähler zu irritieren, entspricht aber der Logik unseres politischen Systems. Wahlen werden in der Mitte und nicht an den Rändern des politischen Spektrums gewonnen. Der Grund für die Irritation vieler Wähler liegt in ihrem Konservatismus: Viele Wähler sehen in der Veränderung eher eine Bedrohung als eine Chance. Viele Wähler verkennen, wie gering die Handlungskorridore einer jeden Regierung im globalen Finanzkapitalismus geworden sind. Sie empfinden die politische Klasse als Versager und wünschen sich schnelle Lösungen.

In unserem politischen System geht eine Regierung im Regelfall nicht aus einem Wahlentscheid der Bürger, sondern aus langwierigen Koalitionsverhandlungen hervor, an dessen Ende Kompromisse stehen und oft Wahlversprechen gebrochen werden müssen. Das fördert die Politikverdrossenheit, und sie dürfte mit der Zersplitterung des Parteiensystems eher noch wachsen. Gelingt es nicht, handlungs- und entscheidungsfähige Regierungen zu bilden, drohen „italienische Verhältnisse“. Das könnte denen weiteren Auftrieb geben, die für den alltäglichen mühsamen Demokratiebetrieb mit der dauernden Notwendigkeit zu Kompromissen kein Verständnis aufbringen.

CDU/CSU und SPD müssen den Spagat schaffen, die Wähler der politischen Mitte anzusprechen und gleichzeitig Platz für die „Fundamentalisten“ in ihrer Partei zu lassen. Die CDU braucht wieder Persönlichkeiten wie z. B. Alfred Dregger, Roland Koch und Friedrich Merz, die den alten konservativ-liberalen Flügel einbinden. Ebenso braucht die SPD linke Exponenten wie z. B. die früheren AfA-Vorsitzenden Rudolf Dressler oder Ottmar Schreiner, die die sozialdemokratische Seele streicheln. Gleichzeitig sollten sie aber wie Franz Müntefering Opposition für Mist halten, kompromissfähig sein und pragmatische Politik mittragen. Denn die Geschichte hat gezeigt, dass eine Zersplitterung der politischen Linken letztlich nur den Konservativen nützt.



Sollte sich das Sechsparteiensystem so etablieren, wie es sich in der derzeitigen Sonntagsfrage abzeichnet, werden künftig jeweils zwei Parteien um die gleiche Wählerklientel konkurrieren: CDU/CSU und AfD um die national-konservativen Wähler, SPD und LINKE um die klassisch-sozialdemokratische, gewerkschaftsnahe Klientel und DIE GRÜNEN und die FDP um das liberale, gutsituierte Bildungsbürgertum. Jede der drei Altparteien aus den ersten drei Nachkriegsjahrzehnten hätte dann mit einem Hauptgegner im eigenen politischen Lager zu kämpfen. Da weder DIE GRÜNEN einer CDU/CSU-FDP-Koalition, noch die FDP einer rot-grünen oder gar rot-rot-grünen Koalition beitreten werden und auch eine Koalition aus CDU/CSU und AfD keine Mehrheit hätte, würde die große Koalition wahrscheinlich für längere Zeit zur Dauerregierung werden. Eine starke, geschlossene Opposition, die die Regierung ablösen könnte und die ein Kernmerkmal parlamentarischer Demokratie darstellt, gäbe es nicht. Wollen die Wähler das wirklich?

Autor: Prof. Dr. Hermann Adam, geboren 1948 in Berchtesgaden, lehrt Politikwissenschaft am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin

Die neue Arbeitszeitdebatte zwischen Schutz, Souveränität und Entgrenzung

von Annelie Buntenbach

Die politische Debatte um die Arbeitszeit erfährt gegenwärtig eine erhöhte Aufmerksamkeit. Getragen wird sie von der Entwicklung um die Arbeitswelt 4.0. Hier steht die Flexibilität der Beschäftigten im Mittelpunkt. Die Arbeitgeberseite fordert mehr Spielräume und instrumentalisiert dafür Sachzwänge des Strukturwandels, während wir Gewerkschaften selbstbestimmte Flexibilität im Sinne der Beschäftigten fordern. Schon in den letzten Jahren hat die fremdbestimmte Flexibilisierung zu einer Verdichtung und Entgrenzung der Arbeit geführt.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt seit Jahren konstant bei 41,5 Stunden und damit deutlich über der durchschnittlichen tariflich-vereinbarten Zeit von 37,7 Stunden. Insgesamt arbeiten 59% der Beschäftigten länger als vertraglich vereinbart. Im Jahr 2014 wurden eine Milliarde unbezahlte Überstunden angehäuft.[\[1\]](#)



Während viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, wünschen wiederum viele Teilzeitbeschäftigte die Erhöhung ihres Arbeitsvolumens. Das gilt sowohl für diejenigen, die wegen der familiären Sorgearbeit vorübergehend kürzergetreten sind als auch all diejenigen, die keine Anstellung in dem gewünschten Umfang gefunden haben.

Ein weiterer Trend liegt in der Ausweitung atypischer Beschäftigungszeiten. Das Arbeiten an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist gestiegen. 27% der Beschäftigten arbeiten oft bis sehr oft an Wochenenden oder am Abend. Jeder Sechste arbeitet in Schichtarbeit – auch hier ist ein Anstieg zu verzeichnen.

Entgrenzung und Verdichtung

Die fremdbestimmte Flexibilisierung der Arbeit führt zur Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Ein Viertel der Beschäftigten ist auch in der Freizeit für den Arbeitgeber erreichbar – drei Viertel fühlen sich dabei gehetzt. Gleichzeitig beklagen zwei Drittel der Beschäftigten insgesamt eine gestiegene Arbeitsverdichtung. Sie müssen immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten.

Die Vertrauensarbeitszeit veranschaulicht den gegenwärtigen Zusammenhang von Arbeitszeit und betrieblicher Leistungs politik sehr deutlich. In Deutschland können 14% der Beschäftigten ihre Arbeitszeit völlig frei wählen: von ihnen arbeiten über die Hälfte der Männer und 20% der Frauen ohne feste Zeitvorgaben – allerdings mehr als 45 Stunden pro Woche.

Stress ist für über die Hälfte der Beschäftigten durch Multitasking und einen hohen Termin- und Leistungsdruck zum Problem geworden. Das führt bei vielen Beschäftigten zu körperlichen und psychischen Erkrankungen. Der Anteil der Menschen, die aufgrund seelischer Leiden frühzeitig in die Erwerbsminderungsrente gehen müssen, ist von 15,4% im Jahr 1993 auf 43,1% angestiegen.

Der Leistungsdruck hat also zugenommen, während die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten sehr eingeschränkt bleibt. 41% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten momentan kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentcheiden. Nach einer aktuellen Unternehmensbefragung durch Eurofound geben gerade einmal 32% der Unternehmen ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, Arbeitsbeginn und Ende ihren Bedürfnissen anzupassen.

Die Digitalisierung als Treiber flexibler Modelle

Die Digitalisierung wird vieles in der Arbeitswelt grundlegend ändern. Sie eröffnet aber auch Chancen für neue Modelle der Zeitsouveränität der Beschäftigten. Digitale



Arbeitsmittel wie Laptops oder Smartphones erlauben das Arbeiten von unterwegs und zu Hause. Sie ermöglichen aber auch eine selbstbestimmtere Gestaltung der Arbeitszeiten. Das Arbeiten von *Nine to Five* am selben Ort ist da kein „Muss“ mehr.

Für *Digital Natives*, die Netz-Generation, ist schon jetzt das flexible Arbeiten ein Ausdruck von Lebensqualität. Für andere Arbeitnehmer ist es das Gegenteil. Genauso wie die Interessen der Beschäftigten unterschiedlich sind, sind auch die Lebenslagen ganz unterschiedlich – und diese Unterschiede gilt es stärker zu berücksichtigen. Wir brauchen also eine Flexibilisierung im Sinne der individuellen Interessen der Beschäftigten. Wir brauchen größere Freiräume und zugleich ausreichende Schutzräume.

Diese Voraussetzungen schaffen wir nur mit klaren gesetzlichen Regeln der Arbeitszeitgestaltung und einer Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten über ihre Arbeitszeit. Zugleich müssen die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten bei der Vereinbarung von Leistungszielen verbessert werden. Nur die Leistungsziele müssen permanent erreichbar bleiben – und nicht die Beschäftigten.

In den Niederlanden wird den Beschäftigten zur stärkeren Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensphasen ein Rechtsanspruch auf die Bestimmung der Lage der Arbeitszeit gewährt. Das ist schon ein gutes Recht. Auch in Deutschland würden derartige Gestaltungsmöglichkeiten den Beschäftigten dabei helfen, ihre Arbeit und ihr Privatleben in Einklang zu bringen. Ein Rechtsanspruch auf befristete Teilzeitarbeit und eine Verbesserung der Durchsetzung des Anspruchs auf Aufstockung der Arbeitszeit würde zu einer gerechten Anpassung der Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensphasen beitragen und die Gefahr der Teilzeitfalle, in der überproportional viele weibliche Beschäftigte stecken bleiben, minimieren.

Aber der Gesetzgeber kann nicht alles regeln. Deshalb brauchen wir ein effizientes Zusammenspiel gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen. Es gibt Unternehmen, die mit innovativen Ansätzen zeigen, wie Planungssicherheit für das Unternehmen und die individuellen Interessen der Beschäftigten vereinbart werden können. Schließlich betrifft mobiles Arbeiten auch Haftungsregeln und Pflichten des Arbeitsschutzes. Nicht zu vergessen sind die notwendigen Datenschutzregelungen, allein schon um Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu vermeiden.

Das Arbeitszeitgesetz ist ein Schutzgesetz

Mehr Freiheiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können nur mit ausreichenden Schutzräumen gelingen, damit die Balance zwischen Arbeit und Privatleben wieder hergestellt wird. Dazu gehört nach wie vor ein Arbeitszeitgesetz, das auch künftig den notwendigen Schutzrahmen gewährleistet. Zumal es keiner



tariflichen und betrieblichen Lösung im Wege steht. Wir brauchen keine Aufweichung des gesetzlichen Rahmens, so wie es die Arbeitgeber fordern.

Der Verzicht auf eine gesetzliche Festlegung der täglichen Höchstarbeitszeit von derzeit 8-Stunden (mit einer Möglichkeit der Verlängerung auf 10 Stunden), wie es die Arbeitgeber mit der Änderung nach einer ausschließlichen gesetzlichen Festlegung einer Wochenarbeitszeit fordern, würde ihnen eine tägliche Spanne von 13 Stunden Arbeitszeit pro Tag eröffnen. Wenn dann noch eine Beschränkung der gesetzlichen täglichen Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden erfolgen soll, dehnt sich diese Möglichkeit noch einmal aus. Zudem werden die Beschäftigten dann weniger tägliche Erholungszeit und Freizeit haben. Die überlange tägliche Arbeitszeit wird dann gesetzlich legitimiert und zur Regel werden.

Alle Studien weisen darauf hin, dass eine tägliche Arbeitszeiten von über 8 Stunden, aber auch fehlende Erholungszeiten, zu Belastungen führen und die Unfallgefahr steigern. Dass die Änderungsvorschläge der Arbeitgeber mittelfristig die Unfallhäufigkeit und die Erkrankungen steigern würden, liegt auf der Hand. Deshalb sind eine weiterte Zunahme der arbeitsbedingten Erkrankungen und der psychischen Belastungen zu erwarten. Das zieht auch höhere gesellschaftliche Kosten nach sich. Ausgleichzeiten innerhalb von Monaten werden daran nichts ändern können. Auch die in vielen Branchen und Berufen praktizierte Kultur der permanenten Erreichbarkeit kann krank machen. Deshalb wäre eine gesetzliche Klarstellung, dass Erreichbarkeit grundsätzlich nur innerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit erwartet werden kann, deren zeitlicher Umfang ausdrücklich vereinbart werden muss und darüber hinaus ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit gilt, sinnvoll.

Zumal es schon für uns Gewerkschaften problematische Formen der Arbeitszeitflexibilisierung gibt. Die sogenannte Arbeit auf Abruf –kurz KAPOVAZ ist im § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes geregelt. Sie ermöglicht schon jetzt dem Arbeitgeber eine einseitige Arbeitszeitflexibilisierung, rein nach den betrieblichen Bedarfen. Das nutzen inzwischen 8 % aller Betriebe (WSI). Im Gegensatz zur Rufbereitschaft wird dabei nur der Arbeitseinsatz bezahlt und das wirtschaftliche Risiko komplett auf die Beschäftigten verlagert. Das führt zu erheblichen Einschränkungen der Lebensgestaltung und zumeist zu prekären Arbeitsverhältnissen. Deshalb sollte der § 12 des Teilzeitbefristungsgesetzes gestrichen werden.

Ein Rechtsrahmen der Arbeitszeitgestaltung muss immer die notwendigen Ansprüche der Beschäftigten sichern. Die Grundlage für Gerechtigkeit im Betrieb und Arbeitsleben kann nur in der demokratischen Mitsprache in Form von Mitbestimmungsgremien und Beteiligungsrechten liegen. Dies gilt bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung im Prozess der digitalen Transformation umso mehr.



Literatur/Quellen:

[1] Alle verwendeten Zahlen sind aus dem DGB Gute Arbeit Index: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/-/OQm>

Autoren: Annelie Buntenbach, geboren am 24. Februar 1955 in Solingen, seit 2006 Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB

Für eine gerechte Arbeitszeitpolitik!

von Katharina Oerder

Die Gestaltung von Arbeitszeit ist ein entscheidendes Element moderner Gesellschaftspolitik. Die meisten Menschen wünschen sich mehr Zeit für Familie, Freunde, Hobbys und mehr Flexibilität in der Gestaltung ihres Alltags. Gerade im Rahmen der Digitalisierungsdebatte wird Arbeitszeitgestaltung immer wichtiger. Arbeitszeit wird vielfältiger und komplexer diskutiert als noch in den 1980er Jahren. Wo es früher um eine 35-Stunden-Woche und „Samstags gehört Vati mir“ ging, stehen nun Fragen von Geschlechtergerechtigkeit, Lebensqualität, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Zeit für Weiterbildung und Pflege, Gesunderhaltung und Selbstbestimmung im Vordergrund. Kurzum: die neue arbeitszeitpolitische Debatte umfasst eine ganze Gesellschaft, mit unterschiedlichen Zeitanforderungen an verschiedene Lebensphasen.

Für ArbeitnehmerInnen ist Arbeitszeit stets mehr als eine Rechengröße. Betriebsräte und Gewerkschaften erleben eine neue Debatte um Arbeitszeit. Diese speist sich einerseits aus veränderten Wünschen und Anforderungen der Belegschaften, andererseits aus veränderten Möglichkeiten, die z. B. der technologische Wandel möglich macht. Mobiles Arbeiten oder der Schicht-Doodle, bei der die KollegInnen selbst ihre bevorzugten Arbeitszeiten eintragen können, erlauben es, mehr Selbstbestimmung und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung zu realisieren. Beim Deutschen BetriebsräteTag wurde 2015 erstmals ein Sonderpreis in der Kategorie Arbeitszeitgestaltung ausgelobt. Gewerkschaften und Politik geben Broschüren zu betrieblichen Lösungen in der Arbeitszeitgestaltung heraus (z.B. BMAS Publikation



„Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben“, 2016). Es ist davon auszugehen, dass die Wünsche nach neuen Arbeitszeiten und Schichtmodellen in den nächsten Jahren weiterhin eher mehr als weniger werden. Individuell und flexibel soll dabei besser auf die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen eingegangen werden können.

Zeitsouveränität und Flexibilität

Zeitsouveränität ist ein wichtiges Element der Arbeitszeitgestaltung und Treiber in vielen Debatten. „Flexibilität“ bedeutete bisher für viele Menschen nicht, dass sie über ihre Arbeitszeit selbst verfügen können, sondern im Gegenteil: ständige Verfügbarkeit. Wir müssen jedoch weg von einer Arbeitgeberflexibilität, hin zu einer ArbeitnehmerInnenflexibilität, oder wie Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles es ausdrückt: *Wir brauchen einen neuen Flexibilitätskompromiss*. Das Loslösen von einer Anwesenheitskultur ist dabei ebenso wichtig wie Mitspracherechte bei der Arbeitszeit.

Dass die Arbeitgeberflexibilität in den letzten Jahren meist im Vordergrund stand, lässt sich auch am Rückgang des „Normalarbeitsverhältnisses“ ablesen. Der Anteil sank vom Jahr 1999 bis zum Jahr 2009 von 71,5% um 5,1 Prozentpunkte ab.^[1] Gleichzeitig stieg der Anteil der atypischen Beschäftigung von 17,6% auf 22,1% an (ebenda). Ebenso wie die starke Ausweitung der Nacht-, Schicht- und Wochenendarbeit, von der mittlerweile mehr als die Hälfte der Beschäftigten betroffen ist.^[2] Gleichzeitig stieg auch die Anzahl der (unbezahlten) Überstunden in den letzten Jahren massiv an.^[3]

Zeit und der Gender-Gap

Während also Vollzeitbeschäftigte beruflich immer stärker beansprucht werden, gibt es viele ArbeitnehmerInnen, die nur Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung finden. Besonders Frauen sind von dieser Entwicklung betroffen. Obwohl ihr Beschäftigungsanteil insgesamt zugenommen hat, sank ihr Anteil am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen ab. Die „1,5-Erwerbsvariante“, bei der Männer Vollzeit arbeiten, während Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen, wird zunehmend zum gesellschaftlichen Normalfall. Daraus entsteht ein Abhängigkeitsverhältnis, das Frauen sowohl gegenwärtig als auch beim späteren Rentenbezug deutlich benachteiligt. Während der Gender-Pay-Gap mit 22% noch beinahe überschaubar anmutet, liegt dieser beim Gender-Pension-Gap mit knapp 60% beinahe dreimal so hoch^[4]. Das bedeutet: Frauen bekommen im Durchschnitt weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Rentenbezüge von Männern.

Studien zeigen, dass die derzeitige Realität der 1,5 Aufteilung nicht dem Wunsch der meisten ArbeitnehmerInnen entspricht. Während sich Teilzeitbeschäftigte wünschen,



etwas mehr zu arbeiten, gibt es den Wunsch von Vollzeitbeschäftigten, weniger Stunden abzuleisten. [5] Die Umverteilung von Arbeitszeit von denen, die viel haben (meist Männer), zu denen, die weniger haben (meist Frauen) ist somit eine bedeutende Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Eine Familie könnte prinzipiell bei einer Arbeitsumverteilung von einem Arbeitsplatz (männlich) und einem halben Arbeitsplatz (weiblich) auf zwei dreiviertel Arbeitsstellen dasselbe Familieneinkommen generieren wie zuvor (vorausgesetzt, Männer und Frauen verdienen endlich gleich viel). Vor diesem Hintergrund muss über eine neue Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses, seiner Besteuerung und der Arbeitszeit nachgedacht werden.

Neue Normalarbeitszeiten

Eine generelle Absenkung der durchschnittlichen Regelarbeitszeit als Arbeitsumverteilungsmaßnahme kann dahingehend ein Weg sein. In Schweden experimentieren einige Unternehmen bereits mit einem verkürzten Arbeitstag. Auch in Deutschland hat Kurzarbeit während der Krise gezeigt, dass andere Arbeitszeiten möglich sind. In diesem Zusammenhang wird seit einigen Monaten das Konzept der Wahlarbeitszeiten in der Politik diskutiert. Mit diesem soll jede/r Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Korridors (z. B. zwischen 30 und 40 Stunden) nach eigenen Wünschen für einen Zeitraum von 1-3 Jahren frei wählen können. [6] Auch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles kann sich ein Konzept der „Wahlarbeitszeit“ als Zukunftsmodell vorstellen. [7] Auch einige betriebliche Erfahrungen mit diesem Instrument liegen bereits vor. [8]

Mit einer neuen Form des Normalarbeitsverhältnisses im Sinne einer „Kurzen Vollzeit“ wird der ungleichen Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft entgegengewirkt. Auch auf die massiv ungleiche Verteilung zwischen den Geschlechtern wird eine Arbeitsumverteilung positive Auswirkungen haben. Auf makroökonomischer Ebene hat dies eine Verteilungswirkung zugunsten der bisher vom Arbeitsmarkt ausgeschlossenen oder unterrepräsentierten Gruppen. Viele Menschen ohne Beschäftigung könnten wieder ins Arbeitsleben integriert werden. Und die Chancen von Menschen steigen, die bisher in atypischer Beschäftigung oder Teilzeit arbeiten, um wieder in eine neudefinierte Vollzeitbeschäftigung zu kommen. Gleichzeitig sinkt der Abstand zu den nach wie vor meist männlichen Vollzeitbeschäftigten.

Es sollte in diesem Modell aber auch um eine anlassbezogene Arbeitszeitverkürzung gehen, wie sie z. B. in der SPD als „Familienzeit“ diskutiert wird. Gerade in der „Rush-Hour des Lebens“, zwischen Mitte 20 bis Ende 30, in der sich für viele Menschen Berufseinstieg, Kindererziehung und Pflege der Eltern drängen, kann eine phasenbezogene Arbeitszeitreduzierung eine große Entlastung bringen. Diese Arbeitszeitreduzierung für gesellschaftlich notwendige und erwünschte Tätigkeiten



wie Pflege und Erziehung müssen dabei staatlich unterstützt werden. Die auch von den Gewerkschaften aufgegriffene Diskussion um eine Familienzeit ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Mittelfristig brauchen wir jedoch eine umfänglichere Absicherung von Auszeiten, die auch Zeiten für Weiterbildung und Qualifizierung berücksichtigen. Konzepte dafür werden beispielsweise im Rahmen einer Arbeitsversicherung von verschiedenen Institutionen diskutiert. [9]

Diese drei Elemente: Arbeitsumverteilung, situative Arbeitszeitverkürzung und Zeitsouveränität können der Schlüssel zu mehr Teilhabe am Arbeitsmarkt für alle sein. Außerdem würde dadurch eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit zwischen Männern und Frauen erfolgen.

Literatur/Quellen:

[1] Statistisches Bundesamt, 2012. Arbeitsmärkte im Wandel. Abrufbar unter: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/arbeitsmaerkte_im_wandel.pdf

[2] Siehe z.B. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/360545/umfrage/erwerbstaetige-die-am-wochenende-nachts-oder-in-wechselschichten-arbeiten-nach-branchen/>.

[3] Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2014. „Verbreitung von Überstunden in Deutschland“. Abrufbar unter http://doku.iab.de/aktuell/2014/aktueller_bericht_1407.pdf.

[4] Flory, J. Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

[5] Holst, E. & Wieber, A., 2015. Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern – wovon hängen sie ab? Vortrag auf dem WSI-Herbstforum Berlin, 27./28. November 2014.

[6] siehe z.B. FES-Broschüre „Arbeit – Leben – Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen“



[7] SZ, 30.03.2016, <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/arbeitszeit-nahles-will-neue-wahlarbeitszeit-1.2925422-2>

[8] siehe z.B. Positionspapier „Betriebliche Arbeitszeitgestaltung“ der IG BCE
<https://www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/35218/124972>

[9] Rahner, Sven (2014). Wiso Diskurs „Zukunftsaufgabe Weiterbildung – Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11104.pdf>. Antrag zum Juso-Bundeskongress 2014, „Sicherheit und Flexibilität –

Eine echte Arbeitsversicherung“. Abrufbar unter:
http://www.jusos.de/sites/default/files/beschlussbuch_buko_2014.pdf. Schmid, G. (2012). Von der Arbeitslosen-zur Arbeitsversicherung. Leviathan, 248-270.

Autorin: Dr. Katharina Oerder, Leiterin des Hauptstadtbüros des Instituts für Mitbestimmung, Innovation und Transfer (MIT)

Die Ökonomie des Teilens

von Simon Schumich

Von der “Share Economy” zu einer “Fair Economy”

Teilen über das Internet liegt voll im Trend. Die gemeinsame Nutzung von Gegenständen und persönlichen Dienstleistungen kann über digitale Marktplätze einfach, schnell und unkompliziert angeboten werden. Die Vorteile liegen schnell auf der Hand: Die gemeinsame Nutzung von Gütern und Dienstleistungen soll kostengünstiger, ressourcenschonender und nachhaltiger erfolgen. Mithilfe innovativer Mietkonzepte, Tauschplattformen, Finanzierungs- und Vermittlungsplattformen für geteilte Güter- und Dienstleistungsnutzung entstanden neben einer gemeinschaftlichen Ausprägung auch erheblich viele profitorientierte „Share Economy“-Plattformen.^[1] Die weltweiten Investitionen von Share Economy Startups sind laut einer Deloitte-Studie im Jahr 2010 von 300 Millionen auf 6 Milliarden US-Dollar im Jahr 2014 angestiegen.^[2] Doch wie sieht es für die Beschäftigten in dieser neuen Branche aus?



Breite Ausprägungen der Share Economy

Unter dem Begriff Share Economy versteht man – neben dem Tauschen und Teilen zwischen Privatpersonen (Peer-to-Peer Sharing) – auch Geschäftsmodelle von Unternehmen an ihre Kunden (Business-to-Customer oder Business-to-Business-Modelle). In diesem Fall geht es vielmehr um Economy, als um Sharing, weil damit Investorenerwartungen, Gewinnmaximierung, Kostenminimierung und Umsatzgenerierung verbunden sind. Die unterschiedlichen Bereiche der Share Economy breiten sich über verschiedenste Wertschöpfungsketten quer durch viele traditionelle Branchen aus. Die Verschwommenheit der Abgrenzung von privater und gewerblicher Tätigkeit in der Share Economy fordert gesetzliche Regelungen. Während bei der Bereitstellung von Gütern oder Dienstleistungen zwischen Privatpersonen viele rechtliche Regelungen nicht greifen (z.B. Verbraucherschutz, Steuerrecht, Arbeits- und Sozialrecht), muss künftig über eine Regelung bestimmter Bereiche (z.B. Umsatzgrenze) nachgedacht werden.

Auch viele „traditionelle“ Unternehmen richten ihre Fühler in Richtung New Economy aus, kaufen Startups und beschäftigen sich mit dem zunehmenden Trend des Teilens. Beispielsweise nahm Daimler keine Rücksicht auf die Taxifahrer, indem sie nun mithilfe einer gekauften Taxi-App der Branche Vermittlungsprovisionen abgrast.[3] In der Automobilbranche entdecken immer mehr Unternehmen die Notwendigkeit der Share Economy in ihrem Portfolio. Auch andere Branchen (z.B. Versicherungen) sind vom Trend bzw. der Transformation betroffen. Und darüber hinaus sind Daten ein wichtiger „Rohstoff“ geworden: Big Data prägt immer stärker die unternehmerischen Entscheidungen. Aber auch Branchen, wie beispielsweise die Maschinen- und Metallbranche, die Gesundheitsindustrie oder Finanzdienstleister bieten zunehmend bedarfsgerechtere Produkte an, die auf der Grundlage von personalisierten Daten basieren.

Vertrauen und Digitalisierung sind Treiber der Share Economy

Der Erfolg der Sharing Economy beruht darauf, dass fremde Personen mithilfe von Plattformen untereinander vertrauen entwickeln und Güter und Dienstleistungen günstiger, einfacher, schneller und mit geringem Aufwand über das Internet tauschen, weiter verkaufen oder verschenken können. Es geht dabei um gemeinschaftliche oder gewinnorientierte Online-Plattformen, die unterschiedliche Zwecke und Ziele verfolgen. Während es bereits seit jeher Nachbarschaftshilfen, Genossenschaften, Maschinenringe oder Büchereien gibt, ermöglicht die Digitalisierung neben der orts- und zeitunabhängigeren Nutzungsmöglichkeit auch vertrauensbildende Mechanismen bei fremden Menschen.

Steigendes Investorenkapital und überhöhte Gewinnerwartungen



Immer mehr Venture Capital-Investoren und Unternehmensberatungen springen auf das Zugpferd der Share Economy. Unter Venture Capital versteht man in der Regel außerbörsliches Beteiligungskapital, das eine Beteiligungsgesellschaft (Venture Capital Gesellschaft) einem riskant geltenden Unternehmen bereitstellt. Beteiligungen sind mit einem sehr hohen Risiko verbunden, das bis zu einem Totalverlust des eingesetzten Kapitals führen kann. In der Regel wird jedoch nicht nur das Kapital, sondern auch betriebswirtschaftliches oder technisches Knowhow zur Verfügung gestellt. Zum Teil müssen die Unternehmensziele an Investorenvorgaben angepasst werden. Somit greifen Investoren auch gerne in die operativen unternehmerischen Tätigkeiten ein; z.B. beim Aufbau von Personal- und Geschäftsbeziehungen oder der strategischen Unternehmensführung. Darüber hinaus erhalten die Kapitalgeber häufig Informations- Kontroll- und Mitspracherechte, die über die üblichen Rechte aus einer Beteiligung hinausgehen. Abhängig vom Lebenszyklus des finanzierten Unternehmens kann zwischen Seed Stage Capital, Early Stage Capital und Later Stage Capital unterschieden werden. Bei letzterer Finanzierung befindet sich das Unternehmen bereits auf Wachstumsmodus. Das Risiko des Kapitalverlustes verringert sich; jedoch ist der Kaufpreis für die Beteiligung höher. Zum Beispiel befinden sich Marktwerte von bekannten Sharing-Economy-Playern auf einem sehr hohen Niveau (z.B. Uber, Airbnb). Bei einer eventuellen Exit-Phase seitens des Investors – die je nach Strategie der Venture Capital Gesellschaft ausfällt – wird der Austritt bzw. Verkauf angestrebt und der Kapitalgeber zieht sich aus dem Unternehmen zurück. Die Anteile könnten an die Börse gebracht, an andere Unternehmen verkauft werden, oder das Unternehmen erwirbt seine Anteile des Risikokapitalgebers zurück (z.B. Management-Buy-Out). Falls sich das Unternehmen am Markt nicht behauptet, kann es im schlimmsten Fall auch liquidiert werden.

Faire und sozial verträgliche Marktbedingungen sind notwendig

Die zentrale Frage, die wir uns im Zuge der Digitalisierung stellen müssen, dreht sich um die Fairness auf den neuen onlinegestützten Märkten. Es ist dabei von grundlegender Bedeutung, hierzu die Meinungen der Sozialpartner einzuholen und dort wo es nötig ist regulatorische Bestrebungen zum Schutze der Beschäftigten zu ergreifen. Es geht aber auch um die Absicherung des Steuer- und Sozialsystems, d.h. um die soziale Sicherung der Beschäftigten, als auch um die Eindämmung der Steuerflucht, die vermehrt bei Großunternehmen der Digitalbranchen auftritt. Falls die Digitalisierung zur Abnahme der Beschäftigten in Industriebetrieben führt, dann kann auch die Mitbestimmung immer weniger ArbeitnehmerInnen miteinbeziehen. Durch die fortschreitende Digitalisierung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Trend zu mehr Mikrounternehmen, kann es zur Entwertung von Arbeit in der klassischen Betriebsform kommen. Das neue Outsourcing könnte mithilfe von Crowdfunding vonstattengehen. Crowdfunding bezieht sich derzeit noch auf eine Minderheit (aber stark anwachsend) von neuen Solo-Selbstständigen,



deren Löhne, Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerrechte und soziale Absicherung dem freien Spiel der Marktkräfte derzeit überlassen bleiben.

Mitbestimmung stärken und Beschäftigte miteinbeziehen

Welche Möglichkeiten hat man auf virtueller Ebene, um arbeitende Menschen im Wandel der Digitalisierung zu organisieren? Erste Ansätze, um die Crowd-Bewegung einzufangen, sind die Initiativen von Ver.di und der IG-Metall, die dazu Plattformen (www.faircrowdwork.de und www.ich-bin-mehr-wert.de/support/cloudworking/) ins Leben gerufen haben. Sie ermöglichen neben der Bewertung von Crowdfunding-Plattformen auch rechtliche Unterstützungsleistungen auf Grundlage der individuellen Arbeitsrechtsberatung. Um jedoch das kollektive Arbeitsrecht anzupassen und die klassische Mitbestimmung für die neuen Beschäftigungsformen zu integrieren, ist die Frage des Arbeitnehmerbegriffs ein Schlüsselement. Man sollte sich der Frage stellen, wer wirtschaftlich von wem wie stark abhängig ist und in weiterer Folge dadurch auch in eine persönliche Abhängigkeit gerät. Diese Verknüpfung könnte den Arbeitnehmerbegriff neu auslegen und die Absicherung auch über Plattformen ermöglichen. Viele der Plattformen vermeiden den Begriff „Arbeitnehmer“ wie der Teufel das Weihwasser. Man sollte Regularien finden, die auch die Betreiber der Plattformen in die Pflicht zu nehmen. Dabei sollte auf gewerberechtliche, unternehmensrechtliche, sozialrechtliche und datenschutzrechtliche Aspekte eingegangen werden. Eine eigenständige Institution könnte in weiterer Folge die Plattformen zertifizieren. Dafür ist eine internationale Zusammenarbeit mit anderen Kontrollinstanzen notwendig, um für faire und sozial verträgliche Marktbedingungen zu sorgen. Die Sharing Economy lebt vom gegenseitigen Vertrauen. Falls dieses weiter in die „Pseudo-Sharing“ Spirale gerät, dann wissen weder KonsumentInnen auf der einen noch CrowdworkerInnen auf anderen Seite, was Sache ist. Die „Share Economy“ muss auch für die Beschäftigten zu einer „Fair Economy“ werden.

Literatur/Quellen:

Deloitte (2015): Sharing Economy: Teile und verdiene!, Wo steht die Schweiz?, URL: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/consumer-business/ch-de-cb-sharing-economy-teile-und-verdiene.pdf>, Zugriff am: 04.04.2016.

Hecking, Mirijam (2016): Für MyTaxi und Car2Go: Warum Daimler sein Taxi-Geschäft riskiert, Bericht vom 27.01.2016, URL:



<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/daimler-legt-sich-wegen-mytaxi-und-car2go-mit-taxibranche-an-a-1074271.html>, Zugriff am: 04.04.2016.

Staun, Harald (2013): Der Terror des Teilens. FAZ, 22.12.2013, URL:
<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/shareconomy-der-terror-des-teilens-12722202.html>, Zugriff am: 04.04.2016.

[1] Vgl. Staun (2013), URL:
<http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/shareconomy-der-terror-des-teilens-12722202.html>

[2] Vgl. Deloitte (2015), S. 4, URL:
<http://www2.deloitte.com/ch/de/pages/consumer-business/articles/the-sharing-economy.html>

[3] Vgl. Hecking (2016), URL:
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/daimler-legt-sich-wegen-mytaxi-und-car2go-mit-taxibranche-an-a-1074271.html>

Autor: Simon Schumich, Betriebsräteberater und Betriebswirt in der Arbeiterkammer Wien

