

Schöne neue Arbeitswelt? - Leiharbeit und Werkverträge

Verkündet heute ein Mann oder eine Frau stolz: „Ich arbeite bei BMW oder Airbus“, sollte man sicherheitshalber nachfragen: als Stammbeschäftigter, im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags oder als Leiharbeiternehmer? Wenn als Stammbeschäftigter, dann befristet oder unbefristet? Schöne neue Arbeitswelt.

Von einem Extrem ins andere

Waren früher die Arbeitszeitregime in den großen Industriefirmen ausgesprochen starr, ja nahezu beamtenhaft, so erleben wir heute eine rasante Veränderung ins Gegenteil: Über ein Normalarbeitsverhältnis, das seinem Besitzer neben Kündigungsschutz, regelmäßigem Einkommen und einem betrieblichen und gesetzlichen Rentenanspruch auch eine langfristige Planbarkeit einbringt, können sich in Deutschland gerade noch zwei Drittel der Beschäftigten freuen. Unternehmen bezeichnen diese Strategie gerne als „Wachsen ohne zu wachsen“. Dies zielt im Kern auf mehr Flexibilität ab, d.h. bei steigender oder sinkender Auftragslage lässt sich die Belegschaft zügig auf- und noch schneller abbauen. Zusätzlich bietet es den Vorteil, dass der Name des Unternehmens kaum negativ in der Öffentlichkeit erscheint.

Die Neuausrichtung der lange als zu starr wahrgenommenen Arbeitswelt wurde seit Ende der 1980-er-Jahre von den Unternehmen aufs Schärfste gefordert, von der Politik mit vorangetrieben und von den Gewerkschaften mitgetragen. Die Folgen der Über-Flexibilisierung werden langsam in ihrer vollen Tragweite sichtbar. Die damit einhergehende Verunsicherung ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen: Denn zu welchem Drittel jemand auf dem Arbeitsmarkt gehört, hängt nicht unbedingt davon ab, ob jemand ungelernt ist, eine Facharbeiterausbildung oder ein Hochschulstudium absolviert hat. Der einzige Unterschied: Sind erstere mehr in Leiharbeit beschäftigt, finden sich letztere eher in Werkverträgen wieder und entwickeln zu geringen Vergütungen Antriebs- und Bremssysteme, erstellen Abrechnungen und arbeiten am Jahresbericht des Konzerns mit.

Durch die Flexibilisierung erhofften sich die Arbeitsmarktakteure, hier Arbeitsplätze zu sichern und einer drohenden Verlagerung entgegenzuwirken. Doch es kam anders. Wenn heute in Firmen von Flexibilisierung gesprochen wird, sind damit keine Arbeitszeitmodelle gemeint, sondern eine Kostenreduzierung. Doch diese betriebswirtschaftliche Logik, welche in die Personalpolitik der Firmen eingezogen ist, erzeugt neue Kosten,

welche nur deshalb nicht auftauchen, weil sie schwer bezifferbar sind. Das sind Transaktionskosten, die dadurch entstehen, dass Firmen einen hohen Koordinationsaufwand haben, Leiharbeiter einzubinden und Werkverträge an die Unternehmensaufgaben anschlussfähig zu machen. Dazu kommen hohe Fehlerkosten, Anlernkosten und vor allem ein hoher Verlust von Know-how und bisherigem Erfahrungswissen. An dieser Stelle wird die manageristische und kurzfristige Sichtweise vieler Unternehmen deutlich, die nur eine Kostenflexibilisierung im Blick haben, aber über keine mittel- oder langfristige Perspektive verfügen für die Fragestellung, welche betrieblichen und sozialen Folgen eine Auslagerung nicht nur von einfachen Arbeiten, sondern auch von Kernkompetenzen mit sich bringt.

Parallel-Belegschaften im Entstehen

Viele Unternehmen, welche sowohl Leiharbeit als auch Werkverträge – Dauerpraktika gehören auch dazu intensiv nutzen, verkünden bisweilen medienwirksam, dass sie eine Beschäftigungsgarantie geben; dass diese nur für die Stammbeslegschaft gilt, ist vielen nicht bewusst. Für die heutigen Arbeitnehmer zeigen sich damit zwei parallele Entwicklungen, die sehr viel über das heutige Verständnis unternehmerischen Handelns aussagen: auf der einen Seite eine immer kleiner werdende Gruppe von Stammbeschäftigten, welche sich über tarifliche Lohnerhöhungen, Zusatzleistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sonderurlaub und Prämienzahlungen freuen kann; auf der anderen Seite jene Beschäftigten, welche zwar „drinnen arbeiten“, aber letztlich „doch nicht dabei sind“. Sie müssen mit ihrer oft knapp kalkulierten Werkvertragsvergütung und sehr geringem Leiharbeiterseinkommen haushalten und erhalten keine Sonderzahlungen, obwohl sie ebenso zum Erfolg des Unternehmens beigetragen haben. Dass dabei trotz einer Equal-Pay- (Gleicher Lohn-) Regelung für Leiharbeiter bei Global Playern viele nur für den Mindestlohn in den Firmen arbeiten, liegt daran, dass sie z.B. über ein Ingenieurbüro, welches dort einen Werkvertrag erledigt, wiederum als Leiharbeiter rekrutiert sind.

Anhaltender Flexibilisierungsdrang

Sicher: Die Zeiten ändern sich, sagen die Manager, wir brauchen dieses Mehr an Flexibilität, der Weltmarkt ist höchst unberechenbar. Doch wo bleibt die Verantwortung, wo die Solidarität und wo auch die Leistungsanerkennung für alle Beschäftigten? Im Industriebereich haben

wir bereits Firmen, welche zu 30 - 60 % aus „flexibler Belegschaft“ bestehen und Planungen in der Schublade haben, welche von 80 - 90% träumen. Doch ist Flexibilität bereits ein Wert an sich oder wird sie nicht vielleicht sogar zum Bumerang für eine Wirtschaft? Immer mehr dieser flexiblen Beschäftigten müssen notgedrungen auf größere Anschaffungen verzichten, weil sie nicht mehr wissen ob sie in einem halben Jahr überhaupt noch in Lohn und Brot stehen. Banken und Vermieter zeigen sich inzwischen wenig kooperativ, wenn ein Werkvertrag- oder Leiharbeiter vor ihnen steht, weil auch sie wissen, dass ein (hohes) Einkommen heute noch nichts über die Kreditwürdigkeit einer Person aussagt. Sollte es uns nicht nachdenklich stimmen, wenn inzwischen ein Drittel aller vermittelten Arbeitssuchenden in Leiharbeit vermittelt werden?

Übermaß an Flexibilität hat einen hohen Preis

Diese hohe Leiharbeits- und Werkvertragsquote birgt neben o. a. Transaktionskosten auch noch andere Gefahren: Da sowohl Leiharbeit als auch Werkverträge nicht als Personalkosten sondern als Materialkosten verrechnet werden, wird zur Freude des Managements und zum Leidwesen der Aktionäre die Bilanz geschönt. Die Produktivität wird künstlich nach oben gerechnet, wenn sich Umsatz und Gewinn des Unternehmens bei gleichbleibenden Personalkosten vergrößern. Dass menschliche Arbeitskraft als reine Ware unter der Kostenstelle Beschaffung/Material verrechnet wird, passt so gar nicht zu den Sonntagsreden der Manager, welche auf Betriebsversammlungen und in Hochglanzbroschüren deklarieren: „Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut.“

Darüber hinaus birgt dieser hohe Anteil an Fremdbeschäftigten auch langfristige Gefahren: Immer mehr Unternehmen vergeben Werkverträge im Bereich Entwicklung und im IT-Bereich und zwar mit teils unabsehbaren Folgen. Da viele Ingenieurbüros i.d.R. für mehrere Firmen gleichzeitig arbeiten, ist ein Know-how-Abfluss bzw. ein Know-how-Transfer quasi systemimmanent. Galt früher der Entwicklungsbereich als „die Kernkompetenz“, welche den Wettbewerbsvorsprung sicherte, so werden heute aus kurzfristigen Kostenspargründen Entwicklungsaufgaben nach außen gegeben. Bisweilen beklagen Firmen, dass sie eigentlich gar nicht mehr genau wissen wie die Entwicklungsströme zusammenlaufen, da Werkverträge von den einzelnen Abteilungen vergeben werden und daher ein unüberschaubares Geflecht von In-House Entwicklungen und Fremdentwicklungen entstanden ist. Schon fragen

sich kritische Stimmen, inwieweit ihre Firmen überhaupt noch in der Lage wären, ohne Werkverträge eine Maschine, ein Auto oder ein Kraftwerk zu entwickeln. Dass sich die Tür zu Wirtschaftskriminalität auftut, bleibt nicht aus.

Mehr unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung

Dass Arbeitnehmer flexibel sind, ist inzwischen wohl hinlänglich bewiesen. Jetzt wäre die Zeit, dass Unternehmen sich im Hinblick auf ihre Personalplanung nicht nur als kreativ erweisen, sondern sich gegenüber all jenen, die zu ihrem Unternehmenserfolg beitragen, auch loyal zeigen. Damit gemeint ist, dass sie diesen Menschen Berechenbarkeit bieten, sie nach maximal zwei Monaten in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen und ihnen zusätzlich für ihre Flexibilität und als Ausgleich für ihr Risiko ein höheres Gehalt zahlen. Diese Loyalität umfasst aber auch, dass sie bereits bestehende Arbeitszeitmodelle tatsächlich nutzen und nicht die schnelle Lösung suchen. Denn Unternehmen haben auch eine gesellschaftliche Verantwortung, welche eine langfristige Planung und damit Berechenbarkeit für „alle beteiligten Wertschöpfer“ impliziert.

Der Weg in die maximale Flexibilität ist im Hinblick auf den demographischen Wandel und die Auswirkungen auf Familien letztlich ein Holzweg; doch viele Unternehmen sind sich dessen kaum bewusst. Mitarbeiter an sich binden durch Qualifizierung und Weiterbildung, durch attraktive Modelle für Väter und Mütter mit Kindern oder einem zu pflegenden Angehörigen, das wäre verantwortungsvolle und eine in die Zukunft gerichtete Unternehmensführung. Diese bräuchte auch keine Hochglanzbroschüren zum Thema „Corporate Social Responsibility“.

Ohne Zynismus lässt sich heute schon sagen:
Die Zeit kommt, in denen die Firmen die Nase vorne haben, die keine nur flexible, dafür aber eine zufriedene und loyale Belegschaft haben. Dazu ist die Rückkehr zu einem Mehr an Normalarbeitsverhältnissen unabdingbar. Eine höhere Zufriedenheit und größere Sicherheit bei den Beschäftigten, bessere Know-how-Pflege, ehrliche Bilanzen sind der langfristige, nachhaltige Gewinn.

Sandra Siebenhüter, 4. Februar 2011