



Wenig Rechte Wenig Lohn

Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen

NGG

GEWERKSCHAFT

GEWERKSCHAFT NAHRUNG · GENUSS · GASTSTÄTTEN

Inhalt

Vorwort	4
Verdeckte Leiharbeit Mithilfe von Werkverträgen sparen Unternehmen viel Geld – auf Kosten von Beschäftigten und Sozialkassen	8
Tagelöhner der Moderne Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Osteuropa sind in deutschen Schlachthöfen längst in der Mehrheit. Ihre Arbeitsbedin- gungen und Löhne sind miserabel. Die Betriebsräte sind machtlos	16
Schleichender Dambruch Erst in der Kommissionierung und Reinigung, nun auch im Fuhrpark: Wie immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Backwaren- fabrik zu Werkvertragsbeschäftigten werden	22
„Das ist Sklaventreiberei!“ Wie der Gesamtbetriebsrat einer Hotelkette gegen die Ausbeutung von Reinigungskräften kämpft	28
Kleine Erfolge, große Baustellen Wie der Betriebsrat eines Fruchtsaftherstellers versucht, Leiharbeit einzudämmen und Werkvertragsbeschäftigten zu helfen – und dabei an seine Grenzen stößt	34
Vor der Entscheidung Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Osteuropa sortieren die Flaschen eines Getränkefachgroßhändlers. Wie lange noch?	40
„Wir brauchen verbindliche Mindestlöhne“ Rechtsanwalt Jörg Sticher über die Tücken von Werkverträgen, fehlende Lohnuntergrenzen und den Skandal von Waldkraiburg	46
Nicht länger zuschauen! Warum der Gesetzgeber schnell handeln muss	54



Werkverträge gibt es in der Arbeitswelt schon lange: Werbeagenturen gestalten die Firmenprospekte, Elektrobetriebe verlegen die Stromleitungen, Klempnerreien reparieren die Sanitäranlagen, Monteure warten die Aufzüge und Gärtnereien kümmern sich um die Grünflächen. Sie alle erledigen qualifizierte Aufgaben, die keinen unmittelbaren Bezug zur Produktion haben und in aller Regel keine Arbeitsplätze vernichten.

In den vergangenen Jahren hat sich jedoch eine neue Form von Werkverträgen in vielen Betrieben ausgebreitet: Kernaufgaben werden an „billigere“ Anbieter vergeben, Unternehmen suchen gezielt Bereiche, die sie auslagern können. Dazu gehören etwa das Sortieren von Leergut, Kommissionieren und Verpacken, Technik und Werkstatt, Lagerarbeiten und Kühlhäuser, Fuhrpark und Frischdiensttouren sowie Reinigungsarbeiten. Aber auch die Bearbeitung von Projekten in der Entwicklung oder anderen kaufmännischen Bereichen wird mittlerweile immer häufiger an „Fremdpersonal“ vergeben. Mittlerweile werden in jedem zweiten Betrieb der Ernährungsindustrie Prozesse und Aufgaben ausgelagert.

Werkvertragsbeschäftigte verdienen nicht nur weniger. Mit Werkverträgen unterlaufen Unternehmen gezielt den Schutz, den unsere Tarifverträge und Arbeitnehmervertretungen bieten. Der in einem Unternehmen geltende Tarifvertrag hat für Werkvertragsbeschäftigte keine Bedeutung; von tariflichen Urlaubsansprüchen und Nacht- oder Sonntagszuschlägen können sie oft nur träumen. Zudem haben Betriebsräte kein Mitspracherecht bei Gestaltung und Abschluss von Werkverträgen. Rein rechtlich betrachtet sind sie nicht mal Ansprechpartner für die Menschen, die als

Werkvertragsbeschäftigte im Unternehmen arbeiten – und mit denen Arbeitgeber ihre eigene Belegschaft systematisch unter Druck setzen, nach dem Motto: „Die können es billiger...“

Dennoch sind Betriebsräte nicht zur Tatenlosigkeit verdammt. So haben sie das Recht, Werkverträge einzusehen, um zu kontrollieren, ob es sich nicht um verdeckte Leiharbeit handelt. Sie können der Unternehmensleitung Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung unterbreiten und aufzeigen, wie die Arbeit im Betrieb besser und gerechter organisiert werden könnte. Schließlich können Betriebsräte ihr Mitbestimmungsrecht nutzen und den Zugang von Fremdbeschäftigten (Werkvertrags- oder Leiharbeitskräfte) zu bestimmten Bereichen des Betriebs regeln. Die vorliegende Broschüre zeigt, dass der Einsatz für Werkvertragsbeschäftigte und gegen Schein-Werkverträge Früchte tragen kann.

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit gehören zu den Grundfreiheiten der Europäischen Union. Für die NGG gilt dabei der Grundsatz der Gleichbehandlung, unabhängig von Staatsangehörigkeit und Herkunft. Wir wollen soziale und gerechte Arbeitsbedingungen, gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit am gleichen Ort sowie die Gleichbehandlung bei der Gewährung von sozialen Rechten. NGG will fest angestellte Belegschaften im Betrieb – und nicht ungesicherte Randbelegschaften.

Gemeinsam mit den Betriebsräten packt NGG das Thema Werkverträge an!

Aber auch die Politik ist gefordert. Wir wollen mit dieser Broschüre den Missbrauch von Werkverträgen an Beispielen aus Betrieben deutlich machen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Wir bedanken uns bei allen, die zur Erstellung beigetragen haben.



Claus-Harald Güster
Stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Die zur Illustration dieser Broschüre verwendeten Fotos stammen nicht aus den Betrieben, um die es im Folgenden geht.

Wer darüber spricht, wie Menschen mithilfe von Werkverträgen ausgebeutet und Rechte von Beschäftigten untergraben werden, muss Angst haben: vor Ärger mit Arbeitgebern und Kolleginnen und Kollegen und manchmal sogar vor dem Verlust des Jobs. Alle Namen in den folgenden Beiträgen wurden deshalb geändert. Auch Alters- und Ortsangaben sind teilweise verfremdet. Die Aussagen der Betroffenen und die beschriebenen Sachverhalte entsprechen aber immer der Wirklichkeit.



Verdeckte Leiharbeit

Sie können die Menschen, die ihren Arbeitsplatz einnehmen, noch sehen. Für 102 Beschäftigte der Höll Feine Fleischwaren GmbH ist am 23. Januar 2012 Schluss. Sie sind entlassen. Pünktlich zum Schichtwechsel stehen Rumänen vor den Toren des Wurstherstellers in Saarbrücken. Höll hat sie per Werkvertrag bestellt. Das Unternehmen ist pleite, und damit es eine Zukunft hat, müssen Kosten gesenkt werden, sagen der Insolvenzverwalter und die Geschäftsführung. In diesem Fall bedeutet das: Statt 10,65 Euro die Stunde, die die meisten Angestellten verdienen, muss Höll für 102 der rund 300 Beschäftigte vielleicht noch die Hälfte an ein Subunternehmen bezahlen. Wie gering genau der Lohn der Werkvertragsbeschäftigten ist, will der Wursthersteller nicht sagen. Die Geschäftsleitung von Höll teilt lediglich mit, sie könne „keine validen Angaben machen“.

Mithilfe von Werkverträgen sparen Unternehmen viel Geld – auf Kosten von Beschäftigten und Sozialkassen

Werkverträge erobern die Republik

Selten wird so offenkundig, wie Unternehmen anständig bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch billigere Werkvertragsbeschäftigte ersetzen. Meist geschehen diese Prozesse im Verborgenen. Würden Betriebsräte, Gewerkschaften und Medien nicht immer wieder die Aufmerksamkeit auf den Wandel zu lenken versuchen, wüssten nur die wenigsten, dass eine stille Revolution die Arbeitswelt in Deutschland erschüttert: Werkverträge erobern die Republik, und zwar quer durch alle Branchen. Ob im Supermarkt oder im Schlachthof, im Krankenhaus oder im Hotel, auf der Baustelle oder in der Backwarenfabrik: Die neue Form des Lohndrückens wird zur Regel in deutschen Unternehmen.

Die Zahlen, soweit sie vorliegen, sind alarmierend. Über 70 Prozent der Betriebe nutzen systematisch Werkverträge, so das Ergebnis einer aktuellen Umfrage der IG Metall unter 900 Betriebsräten in Baden-Württemberg. In jedem zweiten Betrieb gehen auf diese Weise reguläre Arbeitsplätze verloren. Eine Umfrage von NGG von Anfang 2012 dokumentiert für die Ernährungsindustrie ähnliche Entwicklungen: Jede zwölfte Arbeitskraft im Betrieb ist inzwischen ein Werkvertragsbeschäftigter oder eine Werkvertragsbeschäftigte, Tendenz steigend. Ein Betriebsrat fasst

zusammen: „Die Ausbeutung hat ein neues Level erreicht: Werkvertragsbeschäftigte sind noch weniger wert als Leiharbeitsbeschäftigte.“ Auch die Gewerkschaft ver.di schlägt Alarm: Allein im Handel werden Schätzungen zufolge mehrere hunderttausend Menschen auf Werkvertragsbasis beschäftigt. Dennoch sieht die Bundesregierung weiterhin „keinen Bedarf, den Abschluss von Werkverträgen stärker zu regulieren“, wie sie zuletzt im Juli 2012 in der Antwort auf eine Bundestagsanfrage der Linkspartei wissen ließ.

Nicht mal zwei Euro Lohn pro Stunde

Zu welchen Bedingungen Menschen für Werkvertragsfirmen mitunter arbeiten, berichtet eine Betroffene in dem 2011 erschienenen Buch „Leben ohne Mindestlohn“. Die arbeitslose Frau hatte sich um einen Job als Regalauffüllerin in einem Supermarkt beworben – und eine böse Überraschung erlebt: „Vom Chef erfuhr ich schließlich, dass ich nicht nach Stunden bezahlt wurde, sondern nach der Anzahl der Rollwagen („Rolli“), von denen wir die Ware in die Regale packten. ... Für sieben Stunden harte Arbeit bedeutete das am Ende einen Lohn von 13 Euro pro Nase – das sind nicht mal zwei Euro die Stunde!“ Von der Supermarktkette fühlte sich niemand für den Hungerlohn verantwortlich. Der Konzern hatte das Auffüllen der Regale per Werkvertrag ausgelagert – die Bedingungen kennen nur die Vertragspartner.

Werkverträge sind nicht grundsätzlich schlecht: Jede Klempnerei, die wir



bestellen, arbeitet auf Grundlage eines (mündlichen) Werkvertrags, den wir mit ihr abschließen, wenn wir sie rufen, weil unsere Toilette verstopft ist. Gutachten werden auf Basis von Werkverträgen erstellt und Maßanzüge geschneidert. Und auch diese Broschüre ist entstanden, indem ein Journalist, ein Fotograf und eine Agentur für Gestaltung per Werkvertrag beauftragt wurden. Die Unterschiede zu den Fällen, um die es im Folgenden geht: Hier wird Expertenwissen eingekauft, das im Betrieb nicht vorhanden ist, und es wird anständig bezahlt. Es werden keine Sub- und Sub-Sub-Firmen angeheuert, die Menschen (oft aus anderen Ländern) herankarren, damit sie für Hungerlöhne schufteten. Arbeitnehmerrechte werden nicht ausgehebelt. Und es werden auch keine Arbeiten aus einem Unternehmen ausgelagert, um dessen Angestellte

überflüssig zu machen und so Kosten zu drücken.

Dass Werkverträge in Deutschland zunehmend missbraucht werden, hat mehrere Gründe. Einerseits sind die gesetzlichen Bestimmungen ungenügend und bedürfen dringend der Überarbeitung. Viel zu unscharf ist die Grenze gezogen, als dass Betriebsräte, Zoll oder Gerichte Ausbeutung und Auslagerung verhindern könnten. So ist Werkvertragsarbeit nach dem Gesetz erlaubt, wenn sie „komplett eigenständig“ erbracht wird. Kein Vorgesetzter des Auftraggebers hat den Werkvertragsbeschäftigten etwas zu sagen, keines seiner Werkzeuge darf benutzt werden. In der Praxis ist oft das Gegenteil der Fall. Das Problem: Beweisen müssen das Betroffene oder Betriebsräte – in der Regel ein Ding der Unmöglichkeit. So können Unternehmen Werkverträge schließen, die nichts anderes sind als Leiharbeit unter einem anderen Namen. Aus ihrer Sicht macht das Sinn. Schärfere Regeln und verbindliche Mindestlöhne für Leiharbeitskräfte haben dazu geführt, dass immer mehr Unternehmer sich einen Weg suchen, diese zu umgehen und unterschreiten: durch die „Umwandlung“ von Leiharbeit in Werkvertragsbeschäftigung.

Rückblick. Nachdem Medienberichte über den Missbrauch von Leiharbeit die Politik aufgeschreckt haben, werden die Regierungsparteien 2011 endlich tätig: Sie bringen neue gesetzliche Regelungen für die sogenannte Arbeitnehmerüberlassung auf den Weg. Eine sogenannte

Drehtürklausel soll verhindern, dass Stammbeschäftigte entlassen und nach kurzer Zeit zu schlechteren Konditionen als Leiharbeitskräfte eingestellt werden – eine Praxis, die etwa die Drogeriemarktkette Schlecker angewandt hatte, um Lohnkosten zu drücken und Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen. Außerdem müssen Leiharbeitskräfte neuerdings vom Unternehmen, in dem sie eingesetzt werden, über frei werdende Stellen informiert werden. Und sie haben Anspruch auf den gleichberechtigten Zugang zu Kantinen und anderen Gemeinschaftseinrichtungen des Entleihbetriebes. Die vielleicht bedeutsamste Änderung jedoch geht für manche Unternehmen richtig ins Geld: Seit Anfang 2012 ist der tarifliche Mindestlohn für Leiharbeitskräfte allgemeinverbindlich, darf also von niemandem unterschritten werden. Jede Leiharbeitskraft hat somit Anspruch auf mindestens 8,19 Euro in Westdeutschland beziehungsweise 7,50 Euro in Ostdeutschland (bis November 2012 waren es 7,89 Euro im Westen beziehungsweise 7,01 Euro im Osten). Dumpinglöhne für Leiharbeitskräfte sind somit passé.

„Anleitung zum Lohndumping“

Ein Düsseldorfer Nobelhotel im September 2011. Das Münchner Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) hat zu einer Tagung geladen. Der Titel klingt harmlos: „Freie Industriedienstleistung als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“. Die Empfehlungen, die hier verbreitet werden, haben es aber in sich, wie die „Zeit“ berichtet: Die Referenten erklären, wie Unterneh-

men – ohne gegen Gesetze zu verstoßen – den „strengen arbeitsrechtlichen Regelungen“ für Leiharbeit entkommen und sich von der „Last der Stammarbeitsverhältnisse“ befreien können. Das Zauberwort: Werkverträge. Auf der Liste der Teilnehmenden der Tagung finden sich so illustre Namen wie Siemens und BASF, Deutsche Bahn und Porsche, BMW und Bosch, Randstad und Manpower. Ein Gewerkschaftsanwalt, der sich unter die Teilnehmenden gemischt hat, kommentiert gegenüber der „Zeit“: „Das war eine Anleitung zum Lohndumping.“

Weil Werkverträge in der Buchhaltung von Unternehmen als „Sachkosten“ abgerechnet werden, können Betriebsräte nur schlecht überblicken, in welchem Umfang ihr Arbeitgeber die neue Form der Leiharbeit nutzt. Manchmal wissen Betriebsräte und Gewerkschaften nicht einmal, was Werkvertragsbeschäftigte verdienen. Das ist keineswegs verwunderlich: In der Regel werden die Betroffenen von ihren Chefs angewiesen, über ihren Lohn keinesfalls zu sprechen – halten sie sich nicht daran, verlieren sie ihren Job. Sind die Menschen aus anderen Ländern angeworben worden, um hierzulande zu arbeiten, kommen Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede noch hinzu. In deutschen Schlachtbetrieben ist dieses Problem seit Jahren bekannt; hier sind mitunter neun von zehn Arbeitskräften Werkvertragsbeschäftigte aus Osteuropa. Doch setzen zunehmend auch Unternehmen aus anderen Branchen Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter in ihren Betrieben ein.

Werkvertrag und Leihar- arbeit

Bei einem Werkvertrag vergibt ein Auftraggeber (Unternehmen) Aufträge für fest definierte „Werke“ an Fremdfirmen. Abgerechnet wird erfolgsorientiert – und nicht nach Arbeitszeit. Das Merkmal eines Werkvertrags ist, dass der Auftragnehmer dieses Werk (Produkt) mit eigenen Arbeitskräften erstellt, für dieses Werk haftet und selbst bestimmt, wie es erstellt wird. Das heißt, er ist allein zuständig für den Einsatz der von ihm Beschäftigten. Wann ein Werkvertrag vorliegt, ist in allgemeiner Form in Paragraph 631 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt.

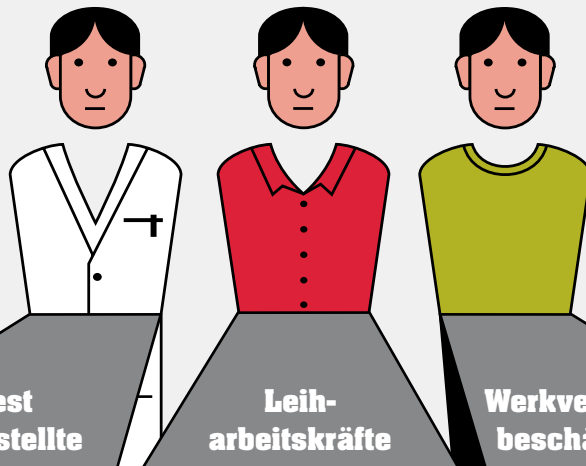
Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) liegt dann vor, wenn eine Verleihfirma Beschäftigte an ein Unternehmen überlässt, das diese nach eigenen betrieblichen Erfordernissen einsetzt. Wie beim Werkvertrag besteht das Arbeitsverhältnis mit der Fremdfirma, von der die Leiharbeitskräfte auch ihren Lohn erhalten. Im Unterschied zu Werkvertragsbeschäftigten bekommen sie ihre Arbeitsanweisungen jedoch vor allem von Beschäftigten des Unternehmens, an das sie ausgeliehen werden. Grundsätzlich haben Leiharbeitskräfte die gleichen Rechte wie andere

Beschäftigte auch – allerdings sieht die Realität oft anders aus. Zudem verdienen Leiharbeitskräfte meist deutlich weniger als fest angestellte Kollegen und Kolleginnen – obwohl sie die gleiche Arbeit machen.

24. Januar 2012. Fahnder des Zolls stürmen bundesweit Großlager der Einzelhandelsketten Netto und Kaufland. Der Verdacht der staatlichen Kontrolle: Die Konzerne sollen durch den Abschluss von Schein-Werkverträgen Mindestlöhne umgangen haben. Medienberichten zufolge haben Beschäftigte im Lager und Staplerfahrer und Staplerfahrerinnen rund 30 Prozent weniger Lohn als tariflich festgeschrieben bekommen. Die Konzerne versichern, alle Gesetze beachtet und ihre Dienstleister vertraglich verpflichtet zu haben, Mindestlöhne zu zahlen. Im September 2012 (Redaktionschluss) dauerten die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft an. Recherchen des Bayerischen Fernsehens zufolge waren in einem fränkischen Kaufland-Großlager zwei von drei Arbeitskräften bei einem Subunternehmen beschäftigt, viele davon aus Polen und Ungarn. Verdi zufolge arbeiten auch bei Netto „verstärkt“ Menschen aus Osteuropa als Werkvertragsbeschäftigte. „Der Verdienst ist uns aber nicht bekannt. Da kommen wir nicht ran“, so die zuständige Betreuungssekretärin.

Wie brutal durch Missbrauch von Werkverträgen Menschen aus anderen

Die Drei-Klassen-Gesellschaft der modernen Arbeitswelt



Fest Angestellte

- **(Höhere) Tariflöhne**
- **Tariflich festgelegte Ansprüche wie geregelte Arbeitszeiten, Urlaub, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld**
- **Meist Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen**
- **Interessenvertretung durch Betriebsrat**

Leiharbeitskräfte

- **Gesetzliche Lohnuntergrenze für Leiharbeit seit 2012**
- **Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen des Einsatzbetriebs**
- **Recht auf Information über frei werdende Stellen im Einsatzbetrieb**
- **Interessenvertretung durch Betriebsrat des Einsatzbetriebs teilweise möglich**

Werkvertragsbeschäftigte

- **Mindestlöhne und Tarifverträge gelten für Werkvertragsunternehmen nicht automatisch, im prekären Bereich oft keine tariflich festgelegten Ansprüche**
- **Kein Zugangsrecht zu den Gemeinschaftseinrichtungen des Einsatzbetriebs**
- **Kein Recht auf Information über frei werdende Stellen im Einsatzbetrieb**
- **Interessenvertretung durch Betriebsrat des Einsatzbetriebs nicht möglich**

Ländern ausgebeutet werden, zeigt ein Beispiel aus dem Baugewerbe, nachzulesen auf der Homepage des Hamburger Straßenmagazins Hinz&Kunzt (www.hinzundkunzt.de, „Betrug auf dem Bau“ in H&K Nr. 231). Ein alteingesessenes Bauunternehmen beauftragt per Werkvertrag eine Firma mit der Außenwanddämmung eines Mehrfamilienhauses. Diese lässt sich in Zusammenarbeit mit einer Vermittlungsfirma arbeitslose Bauarbeiter aus Spanien kommen. Die elf Männer arbeiten mehrere Monate lang auf der Baustelle, obwohl ihnen der in Aussicht gestellte Stundenlohn von zehn Euro nur teilweise und wenn überhaupt verspätet ausbezahlt wird. In ihrer Not hoffen sie lange auf Besserung – vergeblich. Nur vier Geprellte erstreiten sich schließlich jeweils mehrere Tausend Euro vom Generalunternehmen, weil sie das Glück haben, auf hilfsbereite Landsleute und Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen sowie interessierte Journalisten und Journalistinnen zu treffen. Die anderen sind resigniert in ihre Heimat zurückgekehrt – mit einem Hungerlohn abgespeist. Der Zoll soll auf der Baustelle gewesen sein, heißt es. Geändert hat das offenbar nichts.

„Das System der Ausbeutung entzieht sich dem Zugriff“

Selbst wenn die staatliche Kontrolle genug Beweise sammeln kann, um vor Gericht ziehen zu können: Das System der Ausbeutung bleibt oft bestehen. So beschäftigt sich die Finanzkontrolle Schwarzarbeit München seit Jahren mit einer großen Supermarktkette, die das Auffüllen ihrer Regale mithilfe von

Werkverträgen ausgelagert hat. Im Juli 2010 wurde ein Subunternehmer zu sechs Jahren Haft verurteilt, weil er mindestens sechs Millionen Euro Lohn- und Umsatzsteuer hinterzogen hatte. Daraufhin gründeten zwei Brüder eine neue Firma und übernahmen die meist aus Portugal stammenden Beschäftigten, die zu Billiglöhnen für den Verurteilten gearbeitet hatten. Durchschnittlich 1000 Euro monatlich verdienten die Beschäftigten laut Zoll nach wie vor für bis zu 60 Stunden die Woche. Den Sozialkassen entstand erneut beträchtlicher Schaden, diesmal in Höhe von 355.000 Euro. Die Brüder wurden im Januar 2012 zu zwei beziehungsweise zweieinhalb Jahren Haft ohne Bewährung verurteilt. Wie der Zoll mitteilte, „war dem Gericht bewusst, dass sie das betrügerische System nicht erfunden, sondern lediglich von anderen übernommen hatten“. Die gleichen Worte hatte die Behörde schon 2010 verwandt. Wer heute zu welchen Bedingungen die Regale der Supermarktkette auffüllt?

Im Saarland, im Fall Höll, zeigt sich, was geschieht, wenn der Gesetzgeber nicht eingreift in den Lohndumping-Wettbewerb. Anders als die Konkurrenz hatte der Wurstwarenhersteller lange Zeit weitgehend auf den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten verzichtet und Tarifverträge für seine Arbeitskräfte abgeschlossen. Nun ist die Billigarbeit auch in diesem Unternehmen angekommen. Im Juni 2012 waren bereits 200 Menschen aus Osteuropa im Werk tätig. Der Lohn mancher Werkvertrags-



beschäftigter nach Recherchen der NGG: 500 Euro im Monat und mietfreies Wohnen in alten Häusern. Die Arbeitszeit: bis zu 60 Stunden die Woche. Erst nachdem im Juli ein großer Kunde wegen Qualitätsproblemen abspringt, zieht das Management die Reißleine und reduziert die Zahl der Werkvertragsbeschäftigten wieder. Ende September 2012 waren es laut Gewerkschaft noch 44. Die 102 Stamm-Arbeitsplätze jedoch, die das Unternehmen Anfang des Jahres abgebaut hat, sind verloren.



Tagelöhner der Moderne

Ein Schlachthof vor den Toren einer norddeutschen Kleinstadt. Von außen betrachtet könnten in der Fabrikhalle auch Computer zusammengeschaubt werden. Tatsächlich schlachten die Arbeiterinnen und Arbeiter hier jede Woche rund 20.000 Schweine, um unseren Hunger nach Fleisch zu stillen. Dass viele der Frauen und Männer an den Fließbändern nicht beim Schlachthofbetreiber unter Vertrag stehen, sondern bei Werkvertragsfirmen aus Osteuropa, wissen nur Eingeweihte.

Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Osteuropa sind in deutschen Schlachthöfen längst in der Mehrheit. Ihre Arbeitsbedingungen und Löhne sind miserabel. Die Betriebsräte sind machtlos.

Als Cosmin Sandulache beschließt, sein Glück in Deutschland zu suchen, stehen er und seine Frau Bianca vor einem Berg von 8000 Euro Schulden. Seit Monaten suchen die beiden einen Job in ihrer Heimatstadt im Südosten Rumäniens, vergeblich. Er hat zuletzt als Fliesenleger sein Geld verdient, sie in einem Lagerhaus. Doch dann gibt es dort keine Arbeit mehr für sie und auch nirgendwo anders, die Arbeitslosigkeit ist hoch in der ländlichen Region. Da erzählt ein Cousin von der Möglichkeit, in einem deutschen Schlachthof Geld zu verdienen, viel Geld. Von 1200 Euro monatlich ist die Rede. Cosmin Sandulache zögert nur kurz: In Rumänien verdient er im gleichen Zeitraum 350 Euro, wenn überhaupt. Wenige Wochen später sitzt er mit 40 Landsleuten in einem Bus, den sein neuer Arbeitgeber, eine rumänische Firma, eigens für sie angemietet hat. Fahrtziel: eine norddeutsche Kleinstadt. Ihre künftige Aufgabe: Schweine schlachten und zerlegen.

Drei Jahre später sagt der 29-Jährige: „Wir wissen, dass uns Rechte gestohlen werden.“ Zwar müssen die Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter keine Miete zahlen für ihre Unterkunft, werden

Rund 60 Millionen Schweine

wurden im Jahr 2012 in Deutschland geschlachtet. Jedes vierte geht in den Export. (Quelle: NGG)

jeden Tag mit dem Bus zum Schlachthof gefahren und nach der Arbeit zurück. Doch bekommen sie weder Krankheits- noch Urlaubstage bezahlt. Und wer sich an einem der scharfen Messer verletzt, mit denen die Frauen und Männer Tag für Tag arbeiten, hat Pech gehabt: „Bezahlt wird nur der Tag des Unfalls“, sagt Sandulache. Es kommt aber noch schlimmer. Die Werkvertragsbeschäftigten sind offenbar nicht krankenversichert. „Einmal musste ein Kollege nach einem Unfall eine Woche im Krankenhaus verbringen. Der hat 1300 Euro dafür zahlen müssen.“

„Wir dürfen mit denen nicht reden“ Betriebsrat Robert Hausmann stöhnt. Der Arbeitnehmervertreter fühlt sich machtlos. Normalerweise bekommt er solche Geschichten gar nicht zu hören, systematisch werden die Rumänen von ihrem Vorarbeiter abgeschottet. „Wir dürfen mit denen nicht reden“, sagt Hausmann. Hinzu kommt: Die Frauen und Männer sprechen kein Deutsch, er kein Rumänisch. Und selbst wenn er

Nur 5 Cent teurer

wäre das Kilo Fleisch im Einzelhandel für den Endverbraucher, wenn alle Beschäftigten der Branche mindestens 8,50 Euro die Stunde verdienen würden. (Quelle: NGG)

Rund 30.000 Menschen

arbeiten in der deutschen Schlachtindustrie. Gut jeder Dritte von ihnen ist inzwischen eine Werkvertragsbeschäftigte bzw. ein Werkvertragsbeschäftigter, in der Regel aus Osteuropa. (Quelle: NGG)

34,6 Milliarden Euro

Umsatz machte die Fleischbranche in Deutschland im Jahr 2011, fast ein Viertel mehr als 2005. (Quelle: Stat. Bundesamt)

mithilfe eines Dolmetschers erfährt, unter welch üblen Bedingungen die Arbeiter ihr Geld verdienen: Was soll er tun? Längst sind Werkvertragsbeschäftigte aus Osteuropa Normalität in deutschen Schlachthöfen, sodass der Betriebsrat weiß: „Würden die Werkverträge von heute auf morgen alle wegfallen, wäre die deutsche Fleischwirtschaft tot.“

Rückblende: Zu Beginn des neuen Jahrtausends boomt die Branche. Die Menge der geschlachteten Tiere wächst, der Handel fordert zunehmend sauber geschnittene Schnitzel und Koteletts statt ganzer Schweinehälften. Hausmanns Arbeitgeber braucht zusätzliche Arbeitskräfte und startet ein Umschulungsprojekt mit Langzeitarbeitslosen. „Von den 40 sind zwei oder drei übriggeblieben“, erinnert sich der Betriebsrat, der gleichzeitig einräumt: „1350 Euro brutto waren sicherlich kein guter Lohn.“ Bald stehen die ersten Osteuropäer am Band. Heute arbeiten neben den Rumänen auch zwei polnische Kolonnen im Schlachthof. Bislang sei es ihm gelungen, Entlassungen zu verhindern, sagt der Betriebsrat. „Doch beim nächsten Werkvertrag wird sehr wahrscheinlich Stammpersonal abgebaut.“

Der Druck steigt. Der deutsche Markt ist übersättigt, zudem mangelt es an Ferkeln. Und der Konkurrenzkampf der Konzerne ist hart. „Es herrscht ein reiner Verdrängungswettbewerb. Wer am billigsten liefern kann, der ist dabei“, sagt Hausmann. Im Vergleich zu anderen nutze sein Arbeitgeber



Werkverträge noch zurückhaltend. „Aber der Markt gibt uns nichts dafür, dass wir einen gewissen Anteil eigener Arbeitskräfte haben und uns so an den Sozialsystemen beteiligen.“ Anderswo arbeiten inzwischen neun von zehn Beschäftigten auf Werkvertragsbasis. Aus Sicht des Betriebsrats kann deshalb nur der Gesetzgeber den Missbrauch stoppen: „Das Instrument Werkverträge ist völlig aus dem Ruder gelaufen.“

Wer Fragen stellt, fliegt raus

Im Vergleich zu Landsleuten in anderen deutschen Schlachthöfen werden Cosmin Sandulache und seine Kollegen noch gut bezahlt. Doch auch wenn sie einen Arbeitsvertrag für zwei Jahre

8,7 Millionen Tonnen Fleisch

aus gewerblichen Schlachtungen
wurden 2010 erzeugt.
(Quelle: Stat. Bundesamt)

Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union

Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können Unternehmen aus EU-Staaten in anderen EU-Staaten ihre Dienste anbieten und diese mit eigenen, im Heimatland angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausführen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur vorübergehend für höchstens zwei Jahre entsandt werden. Außerdem müssen sie im Heimatland bei der Sozialversicherung angemeldet sein. Dies wird durch die sogenannte A-1-Bescheinigung nachgewiesen, die aber kaum zu kontrollieren ist. Denn sowohl Europäischer Gerichtshof als auch Bundesgerichtshof haben entschieden, dass der Zoll in der Regel davon ausgehen muss, dass die Bescheinigungen der anderen EU-Staaten korrekt sind. Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden mit „Heimatentgelten“ entlohnt, die oftmals deutlich unter vergleichbaren deutschen Entgelten liegen. Für sie gilt jedoch das Arbeitnehmerentsendegesetz.

Deshalb gelten Begrenzungen der Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz, Vorschriften über Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz sowie der gesetzliche Mindesturlaub auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

unterschrieben haben: Letztlich sind sie Tagelöhner der Moderne, der Willkür ihres Arbeitgebers gnadenlos ausgeliefert. Lohnabrechnungen gibt es nicht. Manche hätten 1200 Euro monatlich versprochen bekommen, aber nur 1000 Euro erhalten, berichtet Sandulache. „Wer sich beschwert hat, war schnell weg.“ Ein Kollege habe nachgefragt, warum Urlaubstage nicht bezahlt werden. Postwendend sei er nach Hause geschickt worden. „Ich kann euch jederzeit alle ersetzen!“, soll der Chef ins Telefon gebrüllt haben. „Und es stimmt“, sagt Sandulache. „Es gibt in Rumänien genug Menschen, die diese Arbeit machen wollen.“

Manche kehren auch von sich aus in die Heimat zurück, weil die Belastung immer größer wird. Seitdem Sandulache im Schlachthof angefangen hat, ist die Zerlegekolonne um sechs Mitglieder verkleinert worden. „Heute machen wir mit 14 Mann die Arbeit von 20.“ Die Landsleute in der Schlachtung arbeiten bis zu 16 Stunden am Tag. Der Druck ist für alle gewaltig, schon eine kleine Unachtsamkeit kann das Ende aller Träume

bedeuten: „Ich habe gesehen, wie ein Kollege einen Unfall hatte und ihm gesagt wurde: ‚Fahr zurück nach Rumänien, wir brauchen dich nicht mehr‘“, sagt Sandulache. „Wir müssen psychisch und physisch sehr, sehr stark sein. Sonst werden wir wie Gegenstände einfach ausgetauscht.“

**„Wir müssen psychisch und physisch sehr stark sein. Sonst werden wir einfach ausgetauscht.“
(ein Werkvertragsbeschäftigter)**

Für Betriebsrat Hausmann ist die Sache klar: „Die Leute müssten alle bei uns angestellt werden.“ Die Wirklichkeit ist weit davon entfernt: Um keine Probleme mit dem Zoll zu bekommen, hat der Schlachtkonzern einen Werkvertrag mit einem deutschen Subunternehmen abgeschlossen, der seinerseits die osteuropäischen Werkvertragsfirmen engagiert. „An deren Werkverträge kommen wir ebenso wenig ran wie an die Arbeitsverträge“, sagt Hausmann resigniert.

Mit Gottes Hilfe könnte es klappen
Neulich hat Cosmin Sandulache Post vom deutschen Finanzamt bekommen. Soweit er das Schreiben verstanden hat, sind ihm 480 Euro gutgeschrieben worden. Ein Kollege hingegen sollte 300 Euro ans Amt überweisen. Der Vorarbeiter habe sie angewiesen, die Schreiben an einen Rechtsanwalt in Nordrhein-Westfalen zu schicken. „Wir haben keine Ahnung, was das

bedeutet“, sagt der Rumäne. Werden für die Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter Steuern und Sozialabgaben in Deutschland abgeführt? Und wenn dem so ist: Warum bekommen sie es nicht mitgeteilt?

Die Männer wissen es nicht, und sie stellen keine Fragen, weil die Antwort nur der Rausschmiss sein kann. „Ich weiß auch nicht, ob ich in Rumänien krankenversichert bin oder Steuern zahle“, sagt Sandulache. „Ich bekomme jedenfalls keine Post von dort.“ Auch seine Ehefrau arbeitet im Schlachthof. Zwei Jahre wollen die beiden bleiben, Geld ansparen und dann nach Rumänien zurückkehren. Um ihre zehnjährige Tochter kümmert sich die Oma. Die Trennung sei hart für alle, sagt der Vater. „Wenigstens haben wir das Internet.“ Jeden Abend können die Eltern, Skype sei Dank, ihre Tochter sehen und sprechen. Dann erklären sie ihr und sich selbst wieder und wieder, warum sie in Deutschland sind und das Kind in Rumänien. „Unsere Tochter soll später nicht gezwungen sein, jede Arbeit annehmen zu müssen, nur um überleben zu können“, sagt Cosmin Sandulache. In seinem Heimatland herrschten Korruption und Willkür. „Hier habe ich immerhin einen Vertrag für zwei Jahre unterschrieben. Wenn ich mein Bestes gebe und Gott mich schützt, sodass mir kein Unfall passiert, kann ich in dieser Zeit arbeiten und Geld verdienen.“



Schleichender Dammbruch

In der Backwarenindustrie tobt ein erbitterter Existenzkampf. Längst geht es nicht mehr nur um Qualität, sondern vor allem um die Kosten: Wer kann den Supermarktketten das Brot noch billiger liefern? Den Preis zahlen die Beschäftigten. Immer häufiger arbeiten sie nicht mehr in festen Arbeitsverhältnissen, sondern als Werkvertragsbeschäftigte ohne jede Sicherheit. Was das bedeutet, zeigt das Beispiel einer Backfabrik in Nordrhein-Westfalen.

Erst in der Kommissionierung und Reinigung, nun auch im Fuhrpark: Wie immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Backwarenfabrik zu Werkvertragsbeschäftigten werden

Im Frühjahr 2006 tauscht Simone Bäcker die Sicherheit gegen die Liebe ein. Die 46-Jährige hat einen gut bezahlten Job in der Verwaltung einer ostdeutschen Kleinstadt, 2400 Euro netto im Monat verdient sie dort. Doch weil sie sich in einen Westdeutschen verliebt hat und der keine Arbeit in ihrer Heimat findet, wagt die resolute Frau nach 20 Jahren im öffentlichen Dienst den Neuanfang. Sie kündigt und zieht zu ihrem Lebensgefährten ins Ruhrgebiet. Gut sechs Jahre später sagt Simone Bäcker: „Ich habe diese Entscheidung schon schwer bereut. Nicht wegen der Liebe. Aber ich hätte mir den Kampf um einen anständig bezahlten Job nicht so hart vorgestellt.“

„Ich hätte mir den Kampf um einen anständig bezahlten Job nicht so hart vorgestellt.“ (die Werkvertragsbeschäftigte)

Heute arbeitet Simone Bäcker am Empfang einer Backfabrik, sechs Tage die Woche, zehn bis zwölf Stunden täglich, meistens nachts. 200 und 220 Stunden schiebt die Sicherheitsmitarbeiterin jeden Monat ihre Schichten,



1300 bis 1400 Euro netto bekommt sie für die mindestens 50 Stunden Arbeit pro Woche raus. Die Kolleginnen und Kollegen, die den gleichen Job machen wie sie, verdienen mit einer geregelten 38,5-Stunden-Woche das gleiche Geld. Sie haben das Glück, dass sie beim Backwarenhersteller angestellt sind. Simone Bäcker aber ist eine Werkvertragsbeschäftigte. Die Werkvertragsfirma, bei der sie arbeitet, zahlt genauso wenig, wie sie laut Mindestlohn-Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen zahlen muss: 8,23 Euro brutto die Stunde. Seit mehr als zwei Jahren schickt die Firma Simone Bäcker Tag für Tag zur Backfabrik. Ihr Arbeitsvertrag ist trotzdem vom ersten Tag an auf sechs Monate befristet gewesen, bald wird sie den fünften unterschreiben. Arbeitet sie nachts, bekommt sie fünf Prozent Zuschlag. Stünde sie beim Backwarenhersteller unter Vertrag, wären es 50 Prozent.

Eine neue Entwicklung

ist der Aufbau eigener, zum Teil vollautomatischer Backstationen durch die Discounter und der Aufbeziehungsweise Ausbau eigener Brotfabriken durch den Lebensmittel Einzelhandel. ... Der Verdrängungswettbewerb im industriellen Back-Sektor wird zunehmen. (aus dem Branchenbericht 2011 der NGG)

Mindestens 300 Bäckereien jährlich

schließen in Deutschland. Gewinner sind Filialbäcker, Hersteller von Tiefkühlprodukten und Discounter. (Quelle: NGG)

Simone Bäcker weiß, dass sie ausgenutzt wird. Sie weiß aber auch, dass sie kaum Alternativen hat. „Ich hasse diesen Satz, aber es ist so: Heutzutage muss man froh sein, wenn man überhaupt Arbeit hat.“

„Letztlich ist das Lohndumping“

Betriebsrat Bernd Krell beobachtet seit Jahren mit Sorge, wie sein Arbeitgeber zunehmend Werkverträge nutzt, um Kosten zu senken. Angefangen hat es 2005 in der Kommissionierung. „Unsere Leute schaffen das nicht mehr. Die beschwerten sich, dass ihnen die Arbeit zu viel wird. Deshalb müssen wir sie entlasten“, habe die Geschäftsführung damals argumentiert. Es ging aber auch ums Geld: Rund zwei Euro die Stunde weniger verdienen die Verpackungskräfte von der Fremdfirma im Vergleich zu ihren beim Backwarenhersteller angestellten Kolleginnen und Kollegen – obwohl sie die gleiche Arbeit machen wie sie. Vergangenes Jahr hat das Unternehmen auch die Reinigung der Büros an eine Fremdfirma vergeben. Die Geschäftsführung hatte zuvor die Hygienevorschriften verschärft und argumentiert: „Das ist mit unserem Personal nicht mehr zu schaffen.“ Die Mitarbeiterin, die bis dahin die Büros geputzt hatte, wechselte in die Produktion. „Ich fürchte, dass bald noch mehr Stammarbeitsplätze verloren gehen“, sagt der Betriebsrat. „Werkverträge sind für das Unternehmen einfach billiger, einfacher und bequemer. Sie müssen kein 13. Monatsgehalt mehr zahlen, kein Kranken- und kein Urlaubsgeld. Letztlich ist das nur Lohndumping.“

„Entweder halten sie den Mund – oder sie sind bald nicht mehr da“

Simone Bäcker kennt Kolleginnen, die noch weniger verdienen als sie. Auch die Reinigung der Fabrik hat der Backwarenhersteller per Werkvertrag an eine Leiharbeitsfirma vergeben. Weil der Mindestlohn für Reinigungskräfte in Deutschland allgemeinverbindlich ist, müssten die Putzkräfte – meist türkischer Herkunft – mindestens neun Euro brutto die Stunde Lohn bekommen. Tatsächlich sind es aber weniger, so Simone Bäcker. „Die bekommen bestimmt 20 Arbeitsstunden im Monat nicht bezahlt. Und wenn sie sich beschweren, heißt es: ‚Ihr habt den Stundenzettel nicht richtig ausgefüllt!‘“ Einmal seien einer Kollegin sogar 50 Stunden nicht bezahlt worden. Wie die meisten habe sie sich das gefallen lassen, aus berechtigter Angst: „Entweder halten sie den Mund und schlucken es weg. Oder sie wehren sich – und sind bald nicht mehr da.“

Beim Betriebsrat schrillen die Alarmglocken

Vergangenes Jahr hat der Backwarenhersteller einen Einstellungsstopp verhängt. Seitdem haben Werkvertragsbeschäftigte nicht mal mehr eine theoretische Chance, einen Job im Unternehmen zu ergattern. Was das bedeutet, berichtet Betriebsrat Bernd Krell am Beispiel eines Kommissionierers: „Der Mann hat zwei Jahre mit einem Zeitvertrag für uns gearbeitet. Als der auslief, hat man ihm gesagt: ‚Entweder wechselst du zur Werkvertragsfirma, oder du gehst!‘“ Er habe bei der Fremdfirma

unterschrieben. „Was hätte er auch machen sollen?“

Der Betriebsrat weiß: Er hätte Möglichkeiten, gegen die Werkverträge vorzugehen. Doch klar ist auch: „Diesen Hebel kannst du nur einmal nutzen.“ Im Streitfall bekäme er vielleicht Recht. Doch in der Folge würde das Unternehmen die Werkvertragspraxis so gestalten, dass sie rechtlich nicht mehr angreifbar wäre. „Bei drei Werkverträgen lohnt sich das noch nicht“, meint Bernd Krell. „Doch wenn der Arbeitgeber das ausbaut, sieht die Sache anders aus.“

„Früher ging es auch ohne Werkverträge“ (der Betriebsrat)

Der Moment der Entscheidung könnte bald kommen. Vor kurzem ist ein weiterer Damm am Standort gebrochen: Seit kurzem liefern vier Fahrer als Werkvertragsbeschäftigte Backwaren aus.

Beim Betriebsrat schrillen die Alarmglocken. „Bisher habe ich dafür sorgen können, dass wir keine Fremdvergabe in den Fahrbereich reinbekommen. Da war ich richtig stolz drauf“, sagt er. Doch nun hat die Geschäftsleitung die Fahrerinnen und Fahrer per Werkvertrag ordern können, weil das Unternehmen einen neuen Großkunden gewonnen hat und das Einstellungsverbot weiter gilt. Bis zu 1000 Euro weniger verdienen die Werkvertragskräfte im Fahrbereich im Vergleich zu ihren beim Backwarenhersteller angestellten Kolleginnen und



Kollegen, so der Betriebsrat. Was wird geschehen, wenn der Vertrag mit einem anderen Großkunden ausläuft und nicht verlängert wird, wonach es derzeit aussieht? Bernd Krell hat nun den Gesamtbetriebsrat mobilisiert. „Ich möchte, dass wir da bundesweit einen Deckel raufbekommen.“ In manchen Werken, so der Betriebsrat, stellen Werkvertragsfirmen inzwischen 80 Prozent des Personals im Fuhrpark oder in der Kommissionierung. Selbst wenn es zu einer unternehmensweit gültigen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber kommen sollte: Aus Sicht des Betriebsrats ist die Politik gefragt. „Ich bin dafür, den Missbrauch von Werkverträgen grundsätzlich zu verbieten. Gleiche Arbeit muss

mit gleichem Lohn bezahlt werden.“ Sicherlich, räumt er ein, Unternehmen könnten mithilfe von Werkverträgen flexibler handeln. „Aber früher ging es auch ohne sie. Warum soll das heute nicht mehr der Fall sein?“

„Seien Sie doch froh, dass Sie Arbeit haben!“

Wäre Simone Bäcker beim Backwarenhersteller angestellt, könnte sich Bernd Krell um ihre Belange kümmern. Doch weil die Werkvertragsbeschäftigte bei einer anderen Firma unter Vertrag steht, ist der Betriebsrat für sie nicht zuständig – obwohl er es gerne wäre und Simone Bäcker seine Hilfe gut gebrauchen könnte. Die Werkvertragsbeschäft-

40 Euro im Monat

gaben die Deutschen 2008 für Brot und Getreideprodukte aus. Das ist ein Fünftel der durchschnittlichen Ausgaben für Nahrungsmittel. (Quelle: Statistisches Bundesamt)

deskreis schaffst du gar nicht mehr, die rennen alle weg.“ Simone Bäcker ist kürzlich 52 geworden. Ein paar Jahre will sie noch so weitermachen, sagt sie, höchstens. Dann muss sich etwas ändern. „Was werde ich haben, wenn ich 67 bin? Eine Arbeit sicherlich nicht mehr. Aber hoffentlich noch eine Beziehung.“

tigte möchte gerne weniger arbeiten. Doch ihr Chef will das nicht. Wenn der Arbeitgeber ruft, muss sie springen, und da es nicht wirklich eine Vertretung für sie gibt, ist das oft der Fall. Selbst an ihrem Geburtstag neulich hat Simone Bäcker nicht freibekommen, obwohl sie sich das sehr gewünscht hat. Und wenn sie sich beklagt, bekommt sie immer wieder diesen verhassten Satz zu hören: „Seien Sie doch froh, dass Sie Arbeit haben!“ Dabei arbeitet Simone Bäcker gerne. Sie will aber auch noch etwas anderes vom Leben. Einmal hat sie ihren Chef gefragt, ob er eigentlich eine Partnerin habe. „Da wurde er ganz schnell still.“

Simone Bäckers große Liebe schuftet kaum weniger als sie, ihr Lebensgefährte arbeitet in einer Fabrik im Dreischicht-System. Wenn die beiden sich mal wieder die Klinke in die Hand geben, sagt er manchmal: „Nie hast du Zeit für mich!“ Es ist ein Drahtseilakt, meint die Kämpferin, „Arbeit, Schlafen, Haushalt, damit bist du beschäftigt. Einen Freun-



„Das ist Sklaventreiberei!“

Sie kommen aus Afrika, Asien oder Osteuropa, sprechen meist kein Deutsch, wissen nichts über ihre Rechte und sind Ausbeutern schutzlos ausgeliefert: Reinigungskräfte in Hotels. Ihre Arbeitgeber sind sogenannte Dienstleister, per Werkvertrag mit dem Säubern der Zimmer und Flure beauftragt. Die Hotels zahlen den Firmen oft gutes Geld, doch bei den Arbeiterinnen und Arbeitern kommt nur wenig davon an. Es geht anders und das nicht teurer, meinen Betriebsräte einer Hotelkette und fordern: Beschäftigte in der Zimmerreinigung gehören auf die Gehaltsliste der Hotels.

Wie der Gesamtbetriebsrat einer Hotelkette gegen die Ausbeutung von Reinigungskräften kämpft

56 Tage. Seit 56 Tagen hat Mika Pak keinen freien Tag mehr gehabt. Das sind acht Wochen Arbeit von Montag bis Sonntag, bis zu 14 Stunden am Tag. „Ich darf nicht freihaben. Wenn ich freihabe, werde ich krank“, sagt der 32-Jährige und lacht verlegen.

Seit 56 Tagen hat Mika Pak keinen freien Tag mehr gehabt.

Vielleicht ist das so. Es gibt aber mindestens einen weiteren Grund, warum Mika Pak ohne Unterlass schuftet: Er sorgt vor. Er weiß, es kommen Zeiten, in denen das Hotel nicht so gut gebucht ist wie in diesen Julitagen. Dann wird ihn sein Arbeitgeber, eine Reinigungsfirma, nach Hause schicken. Unbezahlt. „Ich bin froh, dass ich jetzt so viele Stunden machen kann“, sagt der Koreaner. „Ich habe keine andere Möglichkeit, für schlechte Monate vorzusorgen.“

Bülent Ceflik rollt mit den Augen. Manchmal sieht er Pak im Umkleide-raum auf Holzbrettern liegen, er sammelt dort Kraft für die nächste Schicht. „Diese jungen Kerle muss man vor sich selbst schützen“, knurrt der



Betriebsratsvorsitzende. „In zehn Jahren kann der nicht mehr 280 oder 300 Stunden im Monat arbeiten.“ Ceflik hat eine klare Haltung zu den Bedingungen, unter denen Pak und seine Kolleginnen und Kollegen Zimmer und Flure des Fünf-Sterne-Hotels reinigen: „Das ist Sklaventreiberei!“ Seit Jahren unterstützt der 44-Jährige gemeinsam mit seinem Kollegen Simon Rogalla geprellte Reinigungskräfte beim Kampf um ihre Rechte. Formal sind die Betriebsräte nicht zuständig für diese Menschen. Doch das kümmert sie so wenig wie die Drohbriefe von Reinigungsfirmen, die von ihnen fordern, die Beratung zu unterlassen. „Ich fühle mich für jeden Menschen verantwortlich, der in diesem Hotel arbeitet“,

sagt Ceflik. „Das sollte auch unser Arbeitgeber tun.“

Ceflik zieht einen prall gefüllten Aktenordner aus dem Schrank. „Auf den Verträgen, die diese Menschen untergejubelt bekommen, kann stehen, was will: Die unterschreiben das. Sie haben keine andere Möglichkeit, Geld zu verdienen.“ Das Recht bleibt dabei oft auf der Strecke. So stellt die Werkvertragsfirma grundsätzlich nur auf sechs bis zwölf Monate befristete Arbeitsverträge aus – und spielt mit der Abhängigkeit ihrer Beschäftigten. „Wenn das Ende naht, werden die Kolleginnen und Kollegen bis zum letzten Tag im Ungewissen gelassen, ob sie einen neuen Vertrag bekommen“, berichtet Betriebsrat



Rogalla. „Manche werden dann auch zwei oder drei Tage nach Hause geschickt. Bis die Firma anruft und sagt: ‚Na gut, weil du es bist. Wir verlängern noch mal um ein halbes Jahr.‘“

Wer den Akkord nicht schafft, hat Pech gehabt

Ein klarer Rechtsbruch findet im Arbeitsvertrag nur vage Erwähnung: Die Reinigungskräfte erhalten einen „leistungsabhängigen Stundenlohn“ und bekommen deshalb oft nicht die neun Euro, die ihnen nach dem Mindestlohn-Tarifvertrag zustehen. Anders gesagt: Wer es nicht schafft, eine bestimmte Anzahl Zimmer in einer bestimmten Zeit zu säubern, hat Pech gehabt. Bis vor kurzem mussten Mika Pak und seine Kolleginnen und Kollegen 2,4 Zimmer die Stunde putzen, um den Mindestlohn zu erzielen. Dann tauschte das Hotel die Reinigungsfirma aus, und die erhöhte den Akkord auf 2,6. Das bedeutet: Statt 3,75 Euro bekommen die Werkvertragsbeschäftigten nun nur noch 3,46 Euro pro gereinigtem Zimmer bezahlt. Viele schaffen aber nicht mehr als zwei Zimmer die Stunde, so Betriebsrat Rogalla. „Hier arbeiten auch arme Schweine, die mit 800 Euro netto im Monat nach Hause gehen.“

„Unsere Zimmerfrauen haben geweint“

Sein Kollege Ceflik kann sich noch gut an den Tag erinnern, als sein Arbeitgeber bekannt gab, dass eine Fremdfirma künftig die Zimmer des Hotels reinigen werde. „Unsere Zimmerfrauen haben geweint. Die haben die Welt nicht mehr verstanden.“ Der Betriebsrat

handelte aus, dass die Frauen bei der Reinigungsfirma zu gleichen Bedingungen weiterbeschäftigt wurden. „Verhindern konnten wir das Outsourcing nicht – obwohl es moralisch eine Schweinerei ist.“ Um 40.000 D-Mark Einsparung pro Jahr ging es der Geschäftsführung damals. Der Preis, den das Hotel für die geringeren Kosten zahlt, ist hoch, meint Arbeitnehmervertreter Rogalla: „Unsere Zimmerfrauen früher hatten ihre eigene Etage. Die waren supermotiviert und haben ihren Bereich gehütet wie einen Augapfel.“ Die Werkvertragsbeschäftigten hingegen stehen ständig unter Druck und sind oft weniger motiviert: „Qualität ist in der Zeit und mit der Bezahlung gar nicht zu machen.“

„Verhindern konnten wir das Outsourcing nicht – obwohl es moralisch eine Schweinerei ist.“ (der Betriebsrat)

Immer wieder fordern die Betriebsräte den Hoteldirektor auf, der Werkvertragsfirma zu kündigen und die Reinigungskräfte beim Hotel anzustellen. Sie haben sogar schon EU-Gelder aufgetan, mit deren Hilfe die Putzleute geschult werden könnten, wie sie die körperlich schwere Arbeit leisten können, ohne sich dabei den Rücken kaputtzumachen. Doch ein Abteilungsleiter blockiert das Vorhaben. Er hätte dann 15 bis 20 Beschäftigte zu betreuen, um die er sich derzeit nicht kümmern muss. „Das kann ich ihm nicht gegen seinen Willen aufdrücken“, hat der alte Hoteldirektor

gesagt. Nun ist seit kurzem ein neuer im Haus, und der Betriebsrat nimmt einen neuen Anlauf. „Wir werden so lange Überzeugungsarbeit leisten, bis wir unser Ziel erreicht haben“, sagt Ceflik.

Gefälschte Stundenlisten, unbezahlte Arbeit

Der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats macht auch im Aufsichtsrat seit Jahren Front gegen die Werkverträge. Kürzlich hat er einen Teilerfolg erzielt: In einem Modellversuch will der Konzern testen, wie sich Kosten und Qualität der Zimmerreinigung entwickeln, wenn ein Hotel eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür einstellt. Ceflik hat bereits kalkuliert und ist sich sicher: „Eigene Reinigungskräfte sind nicht teurer. Die Qualität aber ist besser – und du riskierst nicht deinen Ruf.“ Manchmal bekomme er sogar von der Arbeitgeberseite im Aufsichtsrat Mut zugesprochen, erzählt Ceflik amüsiert. „Machen Sie weiter so!“, heißt es dann am Rande einer Sitzung, „wir müssen auch nach den Menschen schauen, nicht nur nach dem Profit.“

„In zehn Jahren kann der nicht mehr 280 oder 300 Stunden im Monat arbeiten.“ (der Betriebsrat)

Vor einigen Wochen hat der Arbeitnehmervertreter eine Mail erhalten. Ein Kollege aus einem anderen Hotel der Kette hat ihm geschrieben. Die Geschäftsführung habe die Reinigungsfirma ausgetauscht, seitdem gebe es

nur noch Probleme: Ein Teil der Arbeit werde nicht bezahlt, Stundenlisten würden gefälscht, und wer sich weigere, diese zu unterschreiben, fliege raus. „Früher 980 Euro netto bei alte Firma auf Konto bekommen jetzt bei neu Firma bekommen nur 600 Euro auf Konto. Arbeiten 8 Uhr bis 17 Uhr pro Tag“, schreibt der Iraki in fehlerhaftem Deutsch. Er suche sich nun einen anderen Job, doch der Gesamtbetriebsrat möge sich bitte um die Kolleginnen und Kollegen kümmern. „So ist das mit der Angst“, sagt Bülent Ceflik. „Jetzt, wo er gekündigt hat, traut er sich.“ Leider hat der Mann seinen Namen nicht verraten. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende glaubt dennoch, auch diesen Betroffenen bald helfen zu können. Er will mit seinem Arbeitgeber eine bundesweit gültige Betriebsvereinbarung aushandeln, die Dumpinglöhne für Putzkräfte unmöglich machen soll. „Wenn wir diese Vereinbarung durchgeboxt haben, sind die Fremdfirmen verpflichtet, dem Hotel Kopien der Dienstpläne zu geben.“ Und dann komme auch der Betriebsrat an diese Pläne heran. „So werden wir sehen können, wie viel tatsächlich gearbeitet wird – und ob diese Arbeit auch korrekt bezahlt wird.“

Es wäre schon schön, wenn das Hotel ihn unter Vertrag nehmen würde, sagt Mika Pak. „Freie Wochenenden, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld: So etwas bekomme ich jetzt nicht.“ Er würde dann wohl weniger arbeiten, überlegt er. „Vielleicht könnte ich sogar meine Familie in Korea besuchen. Die habe ich so lange nicht gesehen.“

Guten Tag Herr [REDACTED],

ich wende mich heute an Sie als Betriebsrat von [REDACTED] in einer unangenehme Sache.

Mein Name ist [REDACTED], ich habe bis vor kurzem in [REDACTED] gearbeitet.

Ich war Zimmerputzer bei der Reinigungsfirma in [REDACTED]. Wissen Sie ich habe vier Jahre in diesem Hotel gearbeitet und immer war alles korrekt.

Es ist schwere Arbeit aber es ist immer richtig bezahlt worden.

Letztes Jahr in [REDACTED] ist die alte Firma wo ich gearbeitet habe von [REDACTED] weg, weil sie hat Kündigung bekommen und es ist neue Firma gekommen.

Seit dem immer nur Probleme und kein Geld.

Alte Firma hat uns allen eine feste Lohn bezahlt – egal wieviel wir Zimmer putzen. Wenn Überstunden gearbeitet sind haben wir freie Tage extra bekommen.

Wenn Mindestlohn erhöht ist haben wir auch Erhöhung bekommen – Arbeit war gut. Firma ist weggegangen Kündigung bekommen.

Alle gesagt dass neue Firma [REDACTED] gute Firma und wenn Probleme, dass Direktor Helfen – aber niemand helfen.

Direktor macht nicht aber er weiß alles.

Neu Firma bezahlt nicht nach Zeit und nicht nach Mindestlohn. Wir arbeiten und es wird nach eine Tabelle Zeit eingetragen – Zahl Zimmer wie du geputzt eine Stunden werden in Liste eingetragen und dann diese Stunden werden bezahlt.

Ich arbeiten morgens 8 Uhr bis 17 Uhr arbeiten aber bezahlen nur bis 14 Uhr. 3 Stunden an Tag nicht bezahlen ...

Wir müssen Liste so unterschreiben mit falsche Zeit oder wir bekommen Kündigung.

Früher 980 Euro Monat netto bei alte Firma auf Konto bekommen jetzt bei neu Firma bekommen nur 600 Euro auf Konto. Arbeiten 8 Uhr bis 17 Uhr pro Tag. Arbeit ist gleiche nur Geld und Firma ist nicht selbe.

Ich habe Fotokopie von Tabelle gemacht.

Ich schicke Kopie mit. Gucken.

Ich Kündigung machen bei Firma [REDACTED] und gehe jetzt andere Arbeit darum ich kann jetzt informieren.

Sie Gewerkschaft gucken und gut helfen.

Entschuldigung sie meine Deutsche Sprache aber ich komme von Iraq und habe hier gelernt Deutsche.



Kleine Erfolge, große Baustellen

Beschäftigte von Fremdfirmen arbeiten schon lange im Werk mit. Eines Tages aber stellt sich heraus, dass manche von ihnen keine Leiharbeitskräfte sind, sondern Werkvertragsbeschäftigte. Die Betriebsräte eines Fruchtsaftherstellers in einem Werk in Ostdeutschland stehen vor einer Herausforderung: Wie können sie Menschen helfen, für die sie formal gar nicht zuständig sind? Ein zähes Ringen beginnt – Ausgang ungewiss.

Wie der Betriebsrat eines Fruchtsaftherstellers versucht, Werkvertragsbeschäftigten zu helfen – und dabei an seine Grenzen stößt

Bald gehört Silvia Bramer zum Inventar. Sechs Jahre ist es her, dass die kleine, kräftige Frau mit den dunklen Haaren das erste Mal das Gelände der Fruchtsaftfabrik in der ostdeutschen Provinz betreten hat. Eine Werkvertragsfirma hat die 44-jährige gemeinsam mit anderen Frauen und Männern in die Lagerhalle des mittelständischen Unternehmens geschickt. Ihre Aufgabe: Sie sollen große Kartons Plastikflaschen mit Säften, die in der Fabrikhalle nebenan hergestellt werden, von voll bepackten Paletten heben und nach den Wünschen der Unternehmenskunden – meist Discounter – in kleinen Kartons zusammenpacken, die sie auf anderen Paletten stapeln. Zum Beispiel: dreimal Apfel-, dreimal Tomaten- und zweimal Karottensaft. Oder: fünfmal Gemüse- und dreimal Fruchtsaft. „Stöpseln“ heißt diese Arbeit im Jargon der Beschäftigten, und erstaunlicherweise ist noch keine Maschine erfunden worden, die diese Aufgabe übernehmen könnte. So bleibt sie Menschen vorbehalten wie Silvia Bramer. Bald 1400 Arbeitstage hat die ehemalige Fahrdienstleiterin eines Eisenbahnstellwerks in der Halle des Fruchtsaftherstellers verbracht, immer noch steht sie auf der Gehaltsliste der Werkvertragsfirma – und das wird auch so bleiben. Denn Silvia Bramer, Stundenlohn 7,01 Euro,

ist nicht einmal eine Leiharbeiterin, die auf Übernahme und damit 2,50 Euro die Stunde mehr Lohn hoffen könnte. Sie ist eine Werkvertragsbeschäftigte.

**„Sieben Euro die Stunde sind schon ein bisschen wenig“
(ein Werkvertragsbeschäftigter)**

Dass sie das weiß, hat sie Georg Steinmann zu verdanken. Seit Jahren kämpft der Betriebsrat mit seinen Kolleginnen dafür, dass die Leiharbeit im Werk nicht überhandnimmt. Im Sommer 2010 streitet der Betriebsrat mal wieder mit der Geschäftsführung. Mehrere Stammbeschäftigte sollen entlassen werden, angeblich ist keine Arbeit mehr für sie da. Der Betriebsrat fordert, dass ihr Arbeitgeber die Kolleginnen und Kollegen an anderer Stelle einsetzt, statt immer



neue Leiharbeitskräfte anzulernen. Da hören Georg Steinmann und seine Betriebsrats-Kolleginnen einen erstaunlichen Satz: „Das sind gar keine Leiharbeitskräfte. Die Leute sind über einen Werkvertrag hier!“

„Im Winter waren ihre Finger blau vor Kälte“

Die Betriebsräte verlangen Einsicht in die Verträge – zunächst ohne Erfolg. Erst als sie auf Empfehlung der Gewerkschaft einen Rechtsanwalt hinzuziehen, erfahren sie, dass ihr Arbeitgeber für die Kommissionierung mit zwei Firmen einen Werkvertrag abgeschlossen hat. Einen Vertrag können sie und ihr Anwalt einsehen. Den Inhalt des zweiten kennen sie bis heute nicht – er sei mündlich abgeschlossen worden, erklärt die Geschäftsführung.

Auch in der Leergutsortierung, so stellt sich heraus, arbeiten Werkvertragsbeschäftigte und nicht Leiharbeitskräfte, wie der Betriebsrat bis dahin geglaubt hat. Zu dieser Zeit arbeiten sie noch in der Produktionshalle am Band, nur wenige Meter von regulären Beschäftigten des Saffherstellers entfernt. Nach dem Gesetz dürfen Werkvertragsbeschäftigte jedoch nicht unmittelbar in den Produktionsprozess eines Unternehmens eingebunden sein. Also schickt die Geschäftsleitung die Sortiererinnen und Sortierer in eine andere Halle auf dem Gelände – und manche sogar auf den Hof. „Die mussten im strömenden Regen sortieren, und im Winter waren ihre Finger blau vor Kälte“, berichtet Georg Steinmann empört.

„Sprechen Sie besser nicht mit den Betriebsräten!“

Der Betriebsrat sucht den Kontakt – kein leichtes Unterfangen. Die Werkvertragsbeschäftigten fürchten, die Betriebsräte könnten sie aus dem Werk drängen wollen. Zudem bekommen sie Druck von ihren Chefs, hören Drohungen wie: „Sie hängen doch an Ihrem Job, oder? Dann sprechen Sie mal besser nicht mit den Betriebsräten!“ Erst als die Werksleitung neu bestimmen will, wie viele Paletten die Kommissioniererinnen und Kommissionierer pro Stunde sortieren müssen, fassen diese langsam Vertrauen zu Georg Steinmann und seinen Kolleginnen. Der Betriebsrat ist beim Messen der Zeiten dabei und berät vorher. „Ich habe denen gesagt: Macht so wie immer, nicht schneller als sonst. Und wenn ihr aufs Klo gehen müsst, dann geht aufs Klo!“

„Die sollen draußen arbeiten. Dafür werden sie bezahlt.“ (der Ex-Werksleiter)

Ein zähes Ringen um bessere Arbeitsbedingungen beginnt. Dank des hartnäckigen Einsatzes des Betriebsrats bekommen die Werkvertragsbeschäftigten bald eine Garderobe in ihrer Halle, an der sie ihre Jacken aufhängen können. Ihr Arbeitsplatz wird umgestaltet, so dass sie mehr Raum haben und die Unfallgefahr sinkt. „Die sind zum Teil unter schwebenden Lasten hin- und hergelaufen“, erinnert sich Steinmann mit Empörung in der Stimme.



Der Winter naht. Immer wieder fordert der Betriebsrat, dass die Leergutsortierer nicht mehr bei Wind und Wetter auf dem Hof arbeiten müssen. Der ehemalige Werksleiter sagt: „Die sollen draußen arbeiten. Dafür werden sie bezahlt.“ Erst mit dem neuen Werksleiter gelingt dem Betriebsrat der Durchbruch: Die Kommissioniererinnen und Kommissionierer dürfen alle in die – allerdings unbeheizte – Halle. „Wir haben denen das Arbeiten ein bisschen angenehmer gemacht“, bilanziert Steinmann. Doch die Grenze verläuft genau da, wo es ums Geld geht: „Da können wir nichts machen.“

850 Euro netto für einen Vollzeitjob

Ulrich Scherf arbeitet seit knapp zwei Jahren als „Stöpsler“ und Leergutsor-

tierer auf dem Gelände des Fruchtsaferherstellers, Früh-, Spät- und manchmal auch Nachtschicht immer im Wechsel. „Wir müssen hier schon ganz schön knüppeln, und die Arbeit geht auf den Rücken“, sagt der 20-Jährige. 850 Euro netto im Monat bekommt er für den Vollzeitjob. „Ich kann davon leben, weil ich noch bei meinen Eltern wohne. Mit einer eigenen Wohnung wäre das schwierig.“ Scherf hat eine Ausbildung zum Fachlageristen gemacht. Weil „sieben Euro die Stunde schon ein bisschen wenig Geld sind“, hat er sich bei einigen anderen Firmen in der Umgebung beworben. Antwort hat er aber noch nicht bekommen. „Wenn ich mehr Kenntnis von den Maschinen hier hätte, hätte ich vielleicht eine Chance, übernommen zu werden“, meint der Werkvertrags-



auch hier ein Werkvertrag im Spiel ist. „Die Fahrer haben zehn bis zwölf Stunden und mehr am Tag geknuppelt, die Überstunden aber nicht bezahlt bekommen. Und die Chefs waren richtige Arschlöcher“, sagt Steinmann.

Kurze Zeit geht das Gerücht um, der Fruchtsafthersteller gliedere die Logistik wieder ein. „Juchhu, wir sind frei!“, jubeln die Betroffenen. Sie hoffen auf einen Vertrag beim Unternehmen – vergeblich. Eine andere Spedition kommt ins Werk. „Unser Arbeitgeber wollte uns nicht die Möglichkeit geben, da mitzureden“, meint der Betriebsrat. Zehn-Stunden-Tage bleiben für die Fahrer die Regel. Der Betriebsrat beschwert sich. Die Antwort der Firmenleitung: „Das ist nicht eure Baustelle!“ Die Werkvertragsbeschäftigten werden von ihren Chefs unter Druck gesetzt. Auf einmal sagen sie dem Arbeitnehmervertreter: „Bitte komm nicht mit irgendwelchem Betriebsratskram, wir haben deinetwegen Ärger bekommen!“

beschäftigte. „Das wäre schon schön.“ Nun will er erst mal den Führerschein machen, sein Vater würde ihm nötigenfalls das Familienauto leihen: „Dann könnte ich auch weiter entfernte Firmen anschreiben und wäre flexibler.“

„Das ist nicht eure Baustelle!“

Auch die Logistik hat der Fruchtsafthersteller ausgelagert, ein Tochterunternehmen und eine Speditionsfirma teilen sich die Arbeit. Erst als die Spedition im Sommer 2011 kurz vor der Insolvenz steht, wird dem Betriebsrat klar, dass

Ist das mit dem Gesetz noch vereinbar?

Auf dem Firmengelände des Safters tellers ereignen sich Tag für Tag erstaunliche Dinge: Ein „Stöpsler“ wird an eine Maschine gerufen, es herrscht gerade Not am Mann. Er zieht sich eine weiße Schutzhaube über den Kopf, betritt die Produktionshalle und verwandelt sich in diesem Moment von einem Werkvertragsbeschäftigten in einen Leiharbeiter – als ersterer dürfte er nämlich keine Anweisungen von Beschäftigten des Fruchtsaftunternehmens befolgen. Ist

Rund 2000 Euro brutto

verdient ein Staplerfahrer oder eine Maschinenführerin im Werk. Für genau die gleiche Arbeit bekommen Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigte nur etwas mehr als die Hälfte.

das noch mit dem Gesetz vereinbar? „Das Problem ist: Wir müssten beweisen, dass es sich um einen Schein-Werkvertrag und nicht um einen echten Werkvertrag handelt“, sagt Steinmann. „Dafür müssten wir Detektiv spielen. Und das ist unmöglich.“

„Wir müssten Detektiv spielen. Das ist unmöglich.“ (der Betriebsrat)

Rund 2000 Euro brutto im Monat verdient ein Staplerfahrer oder eine Maschinenführerin nach dem Tarifvertrag, den die Gewerkschaft NGG mühsam mit der Unternehmensleitung ausgehandelt hat. Für genau die gleiche Arbeit bekommen Leiharbeitskräfte oder Werkvertragsbeschäftigte im Haus nur etwas mehr als die Hälfte dieses Lohns. Manche der Stöpsler haben vor einem Jahr noch 4,90 Euro die Stunde bekommen. Und würde ihnen ihr Arbeitgeber heute noch so wenig bezahlen, könnten

sie sich nicht dagegen wehren: Der Mindestlohn für Leiharbeitskräfte, seit Anfang 2012 in Deutschland verbindlich, gilt für Werkvertragsbeschäftigte nicht. Die Betriebsräte fordern deshalb einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn für alle: „Bei zehn Euro die Stunde müsste der mindestens liegen“, sagt Steinmann. „Und das Unternehmen, das eine Werkvertragsfirma ins Haus holt, müsste so stark an den Sozialabgaben der Werkvertragsbeschäftigten beteiligt werden, dass es sich nicht mehr lohnt.“

„Ich kann jetzt nicht krank sein“

Eine Reinigungsfrau geht über den Hof. Es ist später Nachmittag, gleich wird sie die verlassenen Büros saubermachen. Auch diese Frau arbeitet für eine Fremdfirma. Ist sie Leiharbeiterin? Werkvertragsbeschäftigte? Georg Steinmann zuckt mit den Schultern, er weiß es nicht. Die linke Hand der Frau steckt in einem dicken Verband. Sie hat beim Kochen nicht aufgepasst und sich Verbrennungen zweiten Grades zugezogen. „Wie willst du denn damit putzen?“, fragt der Betriebsrat. „Gummihandschuhe“, antwortet die Frau knapp. „Aua!“, sagt Georg Steinmann. Darauf die Reinigungsfrau: „Ich will in vier Wochen Urlaub machen. Da kann ich doch jetzt nicht krank sein!“



Vor der Entscheidung

Ist es möglich, dass die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens ihre Chefs so stark unter Druck setzen, dass diese künftig vollständig auf den Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten verzichten? Bei einem bundesweit tätigen Getränkefachgroßhändler könnte sich diese Frage bald stellen. Der Betriebsrat setzt auf die Unzufriedenheit der Beschäftigten – und die Hilfe der Medien.

Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Osteuropa sortieren die Flaschen eines Getränkefachgroßhändlers. Wie lange noch?

Es gab eine Zeit, da wurden Flaschensortierer noch ordentlich bezahlt. Ralf Gehrman kann sich daran gut erinnern. Mit 1720 Euro brutto im Monat ging der Mittdreißiger damals nach Hause, das bedeutet einen Stundenlohn von gut zehn Euro. Als 2006 bekannt wird, dass der bundesweit tätige Getränkefachgroßhändler die Leergutsortierung auslagern will, verzichten die 80 betroffenen Kolleginnen und Kollegen des norddeutschen

Standorts auf 50 Cent die Stunde Lohn. Sechs Monate lang können sie so ihren Arbeitsplatz sichern. Dann stellt das Unternehmen sie vor eine miese Wahl: Sie sollen den Arbeitgeber wechseln – oder gehen. „Bei der Werkvertragsfirma anzufangen war für mich besser als arbeitslos zu werden“, sagt Gehrman. Er unterschreibt einen neuen Vertrag und bekommt für die gleiche Arbeit fortan 170 Euro weniger im Monat bezahlt. Es ist der Beginn eines Abstiegs in Etappen.

„Bei der Werkvertragsfirma anzufangen war für mich besser als arbeitslos zu werden.“ (ein ehemaliger Mitarbeiter des Getränkefachgroßhändlers)



Ralf Gehrman hat seitdem für einige Subunternehmen im Werk gearbeitet. Ging die eine Firma pleite, stand die nächste schon vor der Tür. Das Muster war immer das gleiche: Mit jedem neuen Vertrag verschlechterte sich sein Lohn, während die Arbeit immer mehr wurde. Heute schuftet Gehrman bis zu zwölf Stunden täglich im Betrieb und wird nach „Stücklohn“ bezahlt, also nach der Menge der Flaschen, die er und seine Kollegen sortieren. Fallen im Winter die Fließbänder aus, weil die Technik wegen der Kälte verrückt spielt, hat er Pech gehabt. Dann steht er an seinem Arbeitsplatz und wartet – unbezahlt. Doch selbst wenn die Bänder laufen, verdient Gehrman nur rund 1100 Euro brutto im Monat. „Von dem Geld, das ich bekomme, kann man eigentlich nicht leben“, sagt er. Die meisten seiner Kolleginnen und Kollegen in der Flaschensortierung stammen aus Litauen. Was sie verdienen, weiß Gehrman nicht. Wenige sprechen Deutsch, und auch die reden nicht mit den deutschen Kolleginnen und Kollegen, aus Angst, ihren Job zu verlieren: „Die haben einen Maulkorb.“

„Wir arbeiten nicht mit Werkverträgen“

Betriebsrat Holger Fischer kann sich noch gut an den Tag erinnern, als bei ihm die Alarmglocken schrillten. „Solange ich hier die Verantwortung trage, arbeiten wir nicht mit Werkverträgen“, hatte ihm der Niederlassungsleiter immer wieder versichert. Fischer glaubte ihm das – bis er an jenem Tag zufällig ein Papier auf dem Schreibtisch des Chefs liegen sah, das mit

„Werkvertrag“ überschrieben war. „Der ist doch nicht für uns, oder?“, fragte Fischer. „Doch, der ist für uns“, lautete die Antwort. In den folgenden Monaten verlieren die Beschäftigten in der Sortierung des Getränkefachgroßhändlers nach und nach ihren Arbeitsplatz. Die meisten bekommen eine Abfindung, nur wenige kann der Betriebsrat in anderen Abteilungen unterbringen.

**„Die, die Werkverträge abschließen, sind davon ja nicht betroffen. Ich kenne keinen Geschäftsführer, der durch einen Polen oder einen Russen ersetzt worden ist.“
(der Betriebsrat)**

Nicht nur in der norddeutschen Niederlassung, bundesweit hat die Stunde des Outsourcings geschlagen. Auch Gabelstapler- und Lkw-Fahrern droht auf einmal die Entlassung. Um weitere Auslagerungen zu verhindern, handelt die Gewerkschaft mit dem Unternehmen einen Zukunftssicherungs-Tarifvertrag aus. Die Beschäftigten verzichten auf Lohnerhöhungen, im Gegenzug sichert die Geschäftsleitung zu, keine Werkverträge mehr abzuschließen, durch die Stammarbeitsplätze vernichtet werden. Ausgenommen ist die Leergutsortierung. Zudem legt der Vertrag fest: Droht der Anteil der Leiharbeitskräfte in einer Niederlassung zehn Prozent zu übersteigen, muss der Betriebsrat dem ausdrücklich zustimmen. „Wir haben einen Puffer geschaffen“, sagt Fischer

rückblickend. Dennoch arbeiten heute bundesweit 500 bis 600 Werkvertragsbeschäftigte und 150 Leiharbeitskräfte für den Getränkefachgroßhändler.

Zwei Monate Durcharbeiten, zwei Wochen Heimaturlaub

Kürzlich kam der Betriebsrat zufällig mit zwei Beschäftigten der Flaschensortierung ins Gespräch, man begegnete sich auf einer Privatfeier und die beiden sprechen Deutsch. „Ihr müsst nach dem deutschen Arbeitszeitgesetz arbeiten. Das heißt: Nicht mehr als 48 Stunden die Woche!“, hat Fischer den Litauern gesagt. Die machten große Augen, denn: „Die arbeiten weit über 50 Stunden in der Woche.“ In dem Gespräch hat der Betriebsrat auch erfahren, warum er häufig neue Gesichter auf dem Hof sieht: Zwei Monate arbeiten die Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter jeweils am Stück und fahren dann für zwei Wochen nach Hause. Fischer sieht sie vor allem als Opfer: „Die können ja nichts dafür. Die haben zu Hause auch Familien, die sie durchbringen müssen.“ Angeblich „wohnen“ die Männer zu mehreren in einem Hotelzimmer. An anderen Standorten des Getränkefachgroßhändlers sollen Osteuropäer sogar in ihren Autos schlafen, um mehr Geld nach Hause bringen zu können.

„Werkverträge werden totgeschwiegen“

Die Politik hat versagt, die Gewerkschaften haben nicht genug Druck gemacht, schimpft der Betriebsrat. „Frag doch mal auf der Straße, was ein Werkvertrag ist – du wirst niemanden finden, der das weiß. Und hat ein Politiker

Arbeitsplatzvernichtung auf Werbesprech

So bewirbt eine für die Getränkeindustrie tätige Unternehmensberatung ihre „Logistik-Services“ im Internet: „Atmende Antworten auf volatile Märkte. Wir haben dazu das Kaskadenkonzept entwickelt. Es atmet über die Stufen Aushilfen, Werkverträge, Leiharbeit, eigenen Mitarbeitern mit einem dezidierten Steuerungskonzept und tagesgenauen Messgrößen.“

Branchenkennern zufolge baut die deutsche Getränkeindustrie mittlerweile flächendeckend Sozialstandards ab, um sich im Konkurrenzkampf Vorteile zu verschaffen.

oder eine Politikerin dieses Wort je in den Mund genommen? Dieses Thema wird totgeschwiegen.“ Und die, die die Werkverträge abschließen, seien von ihren Folgen nicht betroffen. „Ich kenne keinen Geschäftsführer, der durch einen Polen oder einen Russen ersetzt worden

ist.“ Fischer ist dafür, Werkverträge grundsätzlich zu verbieten. „Die Arbeitsbedingungen der Leute sind menschenunwürdig. Und das Tarifgefüge in Deutschland wird durch die Niedriglöhne kaputtgemacht.“ Und nicht nur das: Miese Löhne bedeuten miese Renten bedeuten Altersarmut, argumentiert der Betriebsrat. „Wir brauchen Jobs, mit denen man vernünftig Geld verdienen kann!“ Ein Mindestlohn von 8,50 Euro die Stunde reiche bei weitem nicht aus. „Wenn ich 35 Jahre lang 2500 Euro im Monat verdienen muss, um Anspruch auf eine Mindestrente zu haben, kann ich mir ja ausrechnen, wo der Stundenlohn liegen muss: bei mindestens 15 Euro.“

**„Wenn ich 35 Jahre lang 2500 Euro im Monat verdienen muss, um Anspruch auf eine Mindestrente zu haben, kann ich mir ja ausrechnen, wo der Stundenlohn liegen muss: bei mindestens 15 Euro.“
(der Betriebsrat)**

Die Stunde der Entscheidung naht

Die Arbeitnehmervertretung nervt. Immer wieder diskutiert sie mit dem Arbeitgeber über die Werkverträge, achtet genau auf Einhaltung der Gesetze und Vorschriften. „Übertreiben Sie es nicht!“, warnt ein Geschäftsführer Holger Fischer. Der lässt im Gegenzug wissen, er stehe mit Journalisten in Kontakt und brauche „gute Nachrichten“. Kurz darauf erreicht ein Schreiben

sämtliche Betriebsräte des Getränkefachgroßhändlers: Äußerungen Medien gegenüber seien der Geschäftsleitung vorzulegen. Der Gesamtbetriebsrat verweist auf die Meinungsfreiheit. Daraufhin gibt die Unternehmensführung klein bei und spricht von einem „Missverständnis“. Der Verweis auf die image-schädigende Wirkung von zweifelhaften Werkverträgen scheint zu wirken: Die Geschäftsleitung kündigt ein Pilotprojekt an, bei dem ausschließlich beim Getränkefachgroßhändler angestellte Beschäftigte am Band einer neuen Leergutsortieranlage stehen sollen. An einem Standort in Ostdeutschland erhalten zwölf Beschäftigte in der Flaschensortierung einen Arbeitsvertrag vom Unternehmen. „Die haben gemerkt, dass eigene Leute mit mehr Herz dabei sind“, meint Fischer. Zudem gibt es offenbar Probleme mit den Dienstleistungsunternehmen. „Die Fluktuation bei den Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter ist enorm gestiegen“, so der Betriebsrat. „Und die Werkvertragsfirmen wollen ja auch ständig mehr Geld.“

Ende 2013 könnte sich entscheiden, wohin der Weg geht. Dann läuft der Zukunftstarifvertrag aus, wenn eine Vertragspartei ihn aufkündigt. Fischer ist dafür, die Auseinandersetzung zu suchen. Lange genug haben die Kolleginnen und Kollegen stillgehalten und Verschlechterungen in Kauf genommen, um dem Unternehmen nicht zu schaden, sagt der Betriebsrat. „Nun sind die Zeiten gut. Deshalb sollten wir jetzt Stärke zeigen und fordern: Die Werkverträge müssen komplett weg!“

Happy End für den Flaschensortierer?

Für den Flaschensortierer Ralf Gehrman könnten sich die Dinge bald zum Guten wenden. Der Betriebsrat setzt sich dafür ein, dass der Getränkefachgroßhändler ihn wieder anstellt, immerhin kann er auch Gabelstapler fahren und kennt sich im Werk gut aus. Sollte der Niederlassungsleiter dem Ansinnen zustimmen, würde Gehrman in eine Arbeitswelt zurückkehren, die er lange vermisst hat: geregelte Arbeitszeiten, bezahlte Überstunden und rund 1700 Euro brutto Lohn im Monat.





„Wir brauchen verbindliche Mindestlöhne“

Erst geht die Werkvertragsfirma des Schlachthofs im bayerischen Waldkraiburg pleite. Dann tauchen zwei Nachfolgefirmen auf und setzen 170 Schlachtern die Pistole auf die Brust. Die Ansage: „Entweder ihr unterschreibt neue Verträge, oder ihr müsst gehen!“ 50 Betroffene wollen schlechtere Löhne und Arbeitsbedingungen nicht in Kauf nehmen. Sie stehen seit Juli 2012 auf der Straße oder sind in ihre Heimat, etwa Ungarn, zurückgekehrt. An ihrer Stelle arbeiten nun 50 Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter aus Rumänien im Schlachthof – zu fragwürdigen Bedingungen. Selten wurde der Handlungsbedarf beim Thema Werkverträge deutlicher, meint Rechtsanwalt Jörg Sticher, der im Auftrag der NGG für die Betroffenen vors Arbeitsgericht zieht.

Der Anwalt schüttelt den Kopf. Das, was da in Kopie vor ihm liegt, hat mit gängigen Vorstellungen von einem Arbeitsvertrag wenig zu tun – und würde vor einem deutschen Gericht vermutlich kaum Bestand haben. Die Gewerkschaft NGG hat das Dokument übersetzen lassen, das eine Frau unterschreiben sollte, um ihren Job im Schlachthof Waldkraiburg zu behalten. Die Bedingungen, die die rumänische Werkvertragsfirma Salamandra Plus in dem Papier festschreibt, haben es in sich: 800 rumänische Lei (rund 178 Euro) monatlich soll sie als „Grundgehalt“ bei einer 40-Stunden-Woche verdienen. Zwar ist in dem Vertrag von „weiteren Vergütungen“ die Rede – wie hoch die ausfallen, wird jedoch nicht bestimmt. Dafür werden mögliche Geldstrafen in einer Anlage genau aufgelistet: Wer den Job aufgibt, ohne die vorgesehene Kündigungsfrist von 20 Werktagen einzuhalten, muss 2000 Euro zahlen. Kommt es während der Arbeit zu einem Diebstahl und ist der Täter nicht auffindig zu machen, „wird die Geldstrafe gemeinschaftlich bezahlt“: 5000 Euro sollen die Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter dann zusammenlegen. Wer „aus Unachtsamkeit“ einen Arbeitsunfall hat, muss Arzt- und Krankenhauskosten selbst tragen. Und sollte der Schlachthofbetreiber „wegen schlechter Qualität des Fleisches“ eine Vertragsstrafe gegen die Werkvertragsfirma verhängen, „überträgt der Arbeitgeber die Geldstrafe auf den Arbeitnehmer“ (siehe Seite 48). Tiefstes Mittelalter also – mitten in Deutschland. Und das anscheinend völlig legal.



Protest gegen Dumpinglöhne: Betroffene, Gewerkschaftsmitglieder und solidarische Bürger demonstrieren im Juli 2012 in Waldkraiburg.

Anlage zum Arbeitsvertrag der Firma Salamandra Plus

Ich, der Unterzeichnende [REDACTED], Bürgerkennzahl [REDACTED], Personalausweis / Identitätskarte Serie [REDACTED] Nr. [REDACTED], nehme Folgendes zur Kenntnis:

- Im Falle der Aufgabe der Arbeitsstelle ohne Einhaltung der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Kündigungsfrist von 20 Werktagen ist eine Geldstrafe in Höhe von 2.000 Euro fällig.
- Falls innerhalb des Arbeitsraumes Diebstähle (Fleisch, Utensilien, Ausrüstung usw.) begangen werden und sich der Schaden auf bis zu 500 Euro beziffert, wird eine Geldstrafe von 5.000 Euro verhängt. Sollte der Täter nicht ausfindig gemacht werden, wird die Geldstrafe gemeinschaftlich gezahlt.
- Falls am Arbeitsplatz in Deutschland durch den für die Hygiene zuständigen Arzt Regelwidrigkeiten bezüglich der Reinlichkeit, bzw. der Säuberung des Messerkorbes, festgestellt werden, wird die schuldige Person mit einer Geldstrafe belegt.
- Falls Maschinen oder Geräte beschädigt oder sonstige wiederverwendbare Artikel zerstört werden, trägt der Schuldige die Konsequenzen.
- Falls es aus Unachtsamkeit des Arbeitnehmers zu Arbeitsunfällen kommt, wird jener die Kosten der ärztlichen Behandlung tragen.
- Sollte die deutsche Firma vom Arbeitgeber eine Vertragsstrafe wegen schlechter Qualität des Fleisches einfordern (unsachgemäße Schnitte, Fremdkörper im Fleisch usw.) überträgt der Arbeitgeber die Geldstrafe auf den Arbeitnehmer.
- Gemäß den neuen vertraglichen Regelungen stellt die deutsche Gesellschaft zum Zweck der Verbesserung der Hygienestandards den Arbeitern bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit Hygieneartikel (Textilhandschuhe, Kunststoffhandschuhe, Einwegschrürzen usw.) zur Verfügung und führt darüber hinaus genaue Listen pro Arbeiter und Tag. Nach ihrer Nutzung müssen die Artikel zwecks Wegräumung bzw. Entsorgung an die Firma übergeben werden. Sie dürfen auf keinen Fall aus der Firma herausgebracht werden. Gleiches gilt für die Messer und die sonstigen Utensilien, deren Mitnahme ebenfalls verboten ist. Falls Letzteres dennoch stattfindet, wird dies als Diebstahl gewertet und dementsprechend geahndet.
- Außerdem bitten wir Sie, den vom Eigentümer der Immobilie, in der Sie wohnen, aufgestellten Regeln Folge zu leisten. Wahren Sie die Sauberkeit und Ruhe!

Ich habe dies zur Kenntnis genommen

Datum [REDACTED]



Rechtsanwalt Jörg Sticher über die Tücken von Werkverträgen, fehlende Lohnuntergrenzen und den Skandal von Waldkraiburg

Herr Sticher, 50 von 170 Schlachtern stehen in Waldkraiburg auf der Straße, weil sie nicht akzeptieren wollten, dass sie für ihre harte Arbeit noch schlechter bezahlt werden. Was wäre anders, wenn die Betroffenen direkt beim Schlachthof angestellt gewesen wären?

Rechtsanwalt Jörg Sticher: Dann hätten sie ihren Job nicht verloren.

Um was für Menschen geht es hier?

Das sind entweder Leute, die aufge-

muckt haben, oder Ältere, die schon lange dabei waren, oder Langzeitkranke.

1500 Euro brutto im Monat und mehr haben die Frauen und Männer bei der alten Werkvertragsfirma verdient. Bei den neuen Dienstleistern, einer deutschen und einer rumänischen Werkvertragsfirma, sollen es weniger sein. Zudem wurde der Akkord verschärft. Das bedeutet, dass die Beschäftigten schneller schlachten müssen, um überhaupt ausreichend Lohn zu bekommen. Warum haben die meisten dennoch unterschrieben?

Die Leute haben Angst. Sie wissen, sie sind abhängig. Ein Teil stammt aus

Mein Name ist Hase ...

Wie sich Vion im September 2012 auf schriftliche Nachfragen zu den Vorgängen in Waldkraiburg äußert

Welche Maßnahmen ergreift Südfleisch / Vion, um dem Missbrauch von Werkverträgen und Dumpinglöhne bei Werkvertragsfirmen zu verhindern?

„Vion weist in seinen Verträgen externe Dienstleister explizit darauf hin, dass die gesetzlichen Vorschriften beim Einsatz ihrer Arbeitskräfte einzuhalten sind. Vergütungen, die über Werkverträge beschäftigte Dienstleister ihren Mitarbeitern gewähren, werden dem Unternehmen Vion nicht mitgeteilt. Vion hat auch keinen Anspruch, Auskunft über die Lohngestaltung ihrer Werkvertragspartner zu erhalten.“

Hält Südfleisch / Vion die beschriebene Entlohnungspraxis der Firma Salamandra für mit dem Recht, den guten Sitten und der eigenen Unternehmensethik vereinbar?

„Vion kann einen Sachverhalt nicht kommentieren, der ihr nicht bekannt ist.“

anderen Ländern. Diese Menschen haben kaum Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Hinzu kommt, dass viele ihre Rechte nicht kennen. Ich glaube, die meisten derer, die nun für die Nachfolgefirma arbeiten, wissen nicht, dass sie den neuen Arbeitsvertrag gar nicht hätten unterschreiben müssen. Die sollen unter Druck gesetzt worden sein, sich innerhalb von 24 Stunden zu entscheiden, nach dem Motto: „Entweder du unterschreibst, oder du bist weg!“

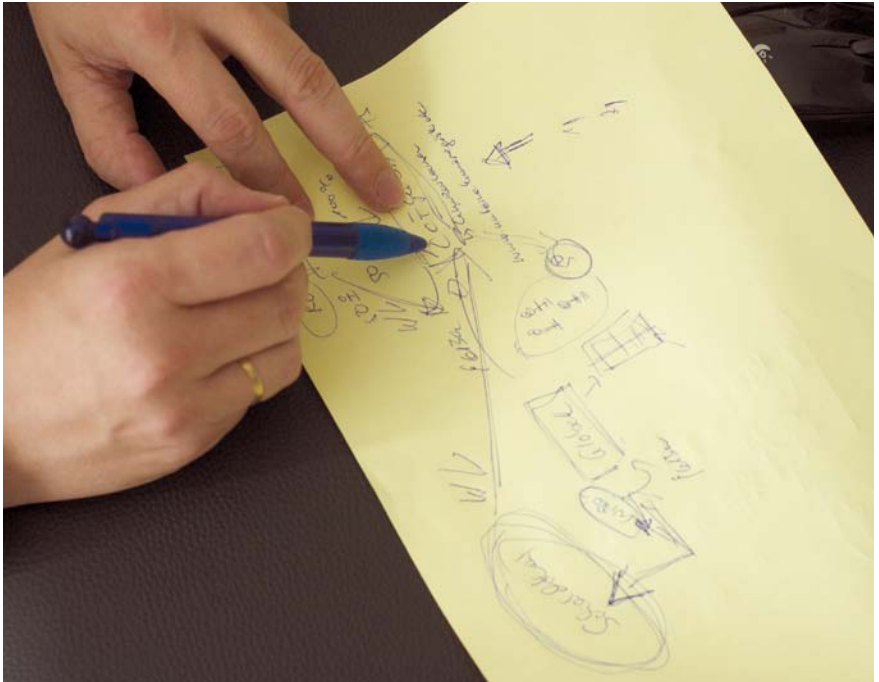
**„Die Leute haben Angst. Sie wissen, sie sind abhängig.“
(Rechtsanwalt Jörg Sticher)**

Manche haben sogar Löhne auf rumänischem Niveau angeboten bekommen.

Eine der Gekündigten, die jetzt auf der Straße sitzt, hat von der rumänischen Firma ein Angebot bekommen. Dieser Frau haben sie gesagt: „Du bekommst einen rumänischen Arbeitsvertrag, und mit dem schicken wir dich wieder in den Schlachthof.“ Dabei hat die Frau das Recht auf einen Arbeitsplatz bei der deutschen Nachfolgefirma. Ich nehme an, man hat sie unter Druck gesetzt, weil sie Rumänin ist. Ihre Schwester, so hat sie erzählt, hat den rumänischen Vertrag unterschrieben – obwohl sie schon lange im Schlachthof gearbeitet hat.

Was bedeutet der neue Vertrag für sie?

Im Arbeitsvertrag ist von einem Grundlohn von 178 Euro monatlich die Rede. Der Anwalt der neuen Werkvertragsfirmen sagt natürlich, das sei deutlich



Mehrere Subunternehmer, komplizierte Rechtsfragen: Der Anwalt beim Fertigen einer Skizze.

mehr wegen des Auslandszuschlags. Doch was die Beschäftigten tatsächlich bekommen, ist bislang unklar. Nicht nachprüfbar. Berichten zufolge sollen manche Arbeiter hier noch mal 950 bis 1400 Euro pro Monat bezahlt bekommen. Wenn das stimmt, werden die Sozialversicherungskassen in Rumänien möglicherweise betrogen.

Kann der deutsche Zoll gegen solche Praktiken vorgehen?

Der Zoll kann Verstöße gegen Gesundheitsschutzvorschriften feststellen. Oder Verstöße gegen Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – sofern es die gibt, wie etwa in

der Baubranche. Mehr Möglichkeiten hat der Zoll nicht. Und solange die Geldbuße niedriger ist als das, was bei dem Ganzen herauspringt, würde ich als Unternehmer das Risiko von Verstößen locker in Kauf nehmen.

**„Solange die Geldbuße niedriger ist als das, was bei dem Ganzen herauspringt, würde ich als Unternehmer das Risiko von Verstößen locker in Kauf nehmen.“
(Rechtsanwalt Jörg Sticher)**

Wo kommen die neuen Werkvertragsfirmen überhaupt her?

Die Gründung einer GmbH nimmt drei bis vier Monate in Anspruch. Große Unternehmen oder findige Geschäftsleute gründen deshalb sogenannte Vorratsgesellschaften. Wenn dann Bedarf ist, wird eine dieser GmbHs einfach umbenannt und kann sofort loslegen.

Wer steht hinter diesen Firmen?

Das haben wir bislang nicht herausbekommen können. Beide Firmen haben aber dieselbe Geschäftsführerin, dürften also eng miteinander verbunden sein.

Wovon leben die Betroffenen jetzt?

Von Arbeitslosengeld beziehungsweise Insolvenzgeld – sofern sie nicht in ihre Heimat zurückgekehrt sind.

Können Sie den Menschen helfen, die ihre Arbeit verloren haben?

Ja, indem ich beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklagen für sie einreiche. Vermutlich werden die Betroffenen ihren Job im Schlachthof aber nicht wiederbekommen. Die Gegenseite wird den Streit durch die Zahlung von Abfindungen lösen wollen. Und viele Richter schlagen eine solche Zahlung als Vergleich vor, um Arbeit und Kosten zu sparen.

Was erwarten Sie vom Schlachthofbetreiber, der Südfleisch Waldkraiburg GmbH, die zur Vion-Gruppe gehört?

Nichts. Der reagiert höchstens auf öffentlichen Druck. Interessanterweise hat der Schlachthofbetreiber genau zu der Zeit, als Betroffene und Gewerkschaften öffentlich protestiert haben, für wohltätige Zwecke im Landkreis gespendet. Man könnte einen Zusammenhang vermuten ...

Verstößt der Schlachthofbetreiber gegen geltendes Recht?

Wahrscheinlich nicht. Das wäre nur dann der Fall, wenn die Werkvertragsbeschäftigten Arbeitsanweisungen von Mitarbeitern des Schlachthofs erhalten würden. Aber da wird das Unternehmen aufpassen. Stellt sich nämlich heraus, dass der Werkvertrag rechtlich gesehen kein Werkvertrag ist, handelt es sich um verdeckte Arbeitnehmerüberlassung. Und hat die Werkvertragsfirma keine Verleiherlaubnis, haben die Beschäftigten nach dem Gesetz Anspruch auf einen Arbeitsvertrag beim Schlachthofbetreiber.



Ist so etwas von einem deutschen Gericht schon einmal festgestellt worden?

Meines Wissens nach nicht.

Welchen Regelungsbedarf sehen Sie?

Wir brauchen klare Abgrenzungskriterien, die gesetzlich festgelegt sind und nicht nur durch die Rechtsprechung. Der Betriebsrat muss Mitsprachrechte bekommen bei der Vergabe von Werkverträgen – und zwar frühzeitig. Bei der jetzigen Rechtslage hören Arbeitnehmervertreter meist erst dann von Outsourcing-Plänen, wenn es zu spät ist. Vielleicht sollten Gerichte auch die Möglichkeit bekommen, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit von Auslagerungen prüfen zu dürfen. Nach jetziger Rechtslage müssen sie unternehmerische Entscheidungen hinnehmen und dürfen sie nicht hinterfragen.

Manche wollen Werkverträge grundsätzlich verbieten.

Das geht nicht. Wenn Sie Ihr Auto in die Werkstatt geben, schließen Sie auch einen Werkvertrag ab. Die Frage ist, wie man Missbrauch unterbinden kann, vor allem im Zusammenspiel mit Arbeitnehmerüberlassung. Vielleicht sollte man EU-weit festlegen: Es gilt immer der Mindestlohn des Landes, in dem die Werkvertragsbeschäftigten arbeiten – im Fall Waldkraiburg also nicht der rumänische, sondern der deutsche.

Aber es gibt in Deutschland keinen Mindestlohn für Schlachter.

Den muss die Politik vorher einführen – am besten als allgemeinen Mindestlohn für alle.

Zur Person

Jörg Sticher, 42, ist Anwalt für Arbeitsrecht und Diplom-Betriebswirt. Der gebürtige Bochumer hat sich ausschließlich auf die Durchsetzung von Arbeitnehmer- und Betriebsratsrechten spezialisiert. Mehr Infos unter www.betriebsratsbegleitung.de

Nicht länger zuschauen!

Warum der Gesetzgeber schnell handeln muss

Wenn Unternehmen Werkverträge missbrauchen, verfolgen sie damit vor allem ein Ziel: ihre Kosten zu senken. Wie die in dieser Broschüre dargestellten Beispiele nachdrücklich zeigen, sind die Beschäftigten die Leidtragenden. Sie leisten vielfach dieselbe Arbeit wie Kolleginnen und Kollegen, die beim Unternehmen angestellt sind oder waren, und sind in der Regel Teil des Betriebs. Trotzdem müssen sich Werkvertragsbeschäftigte mit deutlich weniger Lohn begnügen. Insbesondere ausländische Werkvertragsbeschäftigte haben weniger Rechte und sind ihren Arbeitgebern, den Fremdfirmen, meist schutzlos ausgeliefert.

Die Bundesregierung verweist lapidar auf bestehende Gesetze. Doch die Beispiele aus der Wirklichkeit der Arbeitswelt zeigen, dass Rechtslage und Rechtssprechung in Deutschland längst nicht mehr ausreichen, um den Missbrauch von Werkverträgen zu verhindern. Viel zu schwammig sind die Bestimmungen in vielen Fällen. Und viel zu wenig Möglichkeiten haben Betriebsräte, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen von Werkvertragsbeschäftigten zu verbessern: Formal sind sie nicht für diese Menschen zuständig, faktisch können sie oft kaum helfen, weil ihnen Informations- und Mitbestimmungsrechte fehlen.

Für die Gewerkschaft NGG ist klar: Beschäftigte erster, zweiter und dritter Klasse darf es nicht geben. Deshalb fordert NGG die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro die Stunde. Er würde für alle in Deutschland arbeitenden Menschen gelten, egal ob sie Werkvertragsbeschäftigte aus Osteuropa sind, Leiharbeitskräfte oder Stammbeschäftigte.

Darüber hinaus fordert NGG:

1. Lohndumping durch Werkverträge muss unterbunden werden

Es ist notwendig, „echte“ Werkverträge von Umgehungswerkverträgen abzugrenzen. Sicherzustellen ist, dass bei missbräuchlich verwendeten Werkverträgen das Vorenthalten von Lohn- und sonstigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vereitelt wird.

2. Scheinselbstständigkeit muss konsequenter verfolgt und unterbunden werden

Tatsächlich sind Selbstständige vielfach scheinselbstständig. Die bestehende recht allgemeine Definition nichtselbstständiger Tätigkeit hat sich in der Praxis als zu unbestimmt erwiesen. Die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen müssen deshalb ergänzt und präzisiert werden.

3. Kettenwerkverträge müssen eingegrenzt werden

Die Weitergabe von Unteraufträgen an immer längere Subunternehmerketten nimmt zu. Die Vergabe von Unteraufträgen sollte deshalb nur dann erlaubt sein, wenn Subunternehmen sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge selbst auszuführen. Zumindest einen Teil der Arbeit müssen sie mit eigenem Personal leisten.

4. Interessenvertretungen und Mitbestimmungsrechte müssen gestärkt werden

Bestehende Mitbestimmungsrechte bei der Vergabe von Werkverträgen greifen zu kurz und sind zu unbestimmt. Da der Einsatz von Fremdfirmen massiven Einfluss auf die Arbeitsabläufe und die Gestaltung der Arbeitsplätze im Unternehmen hat, müssen Betriebsräte stärkere Mitsprache- und Überwachungsrechte beim Drittpersonaleinsatz erhalten.

5. Unternehmensmitbestimmung und Transparenz der Unternehmenspolitik müssen verbessert werden

Mit zunehmendem Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen bekommt die Mitbestimmung der Betriebsräte in personellen Angelegenheiten eine immer wichtigere Rolle. Darüber hinaus sollte eine Pflichtberichterstattung der Geschäftsleitung zur Personalplanung in allen Aufsichtsräten eingeführt werden. Diese muss Zahlen zu Werkvertragsbeschäftigten und Leiharbeitskräften beinhalten.

6. Gleiche Standards an allen Arbeitsplätzen müssen durchgesetzt werden

Werkverträge sind auch deswegen attraktiv, weil mit ihnen soziale Standards unterlaufen werden können, die im auftraggebenden Unternehmen bestehen. Zur Durchsetzung von gleichen Standards für alle Beschäftigten sind verschiedene Maßnahmen erforderlich. Hierzu zählt die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ebenso wie die Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen und die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro pro Stunde.

7. Entsandte Beschäftigte und ausländische (Schein-)Selbstständige müssen geschützt werden

Werkvertragskonstruktionen mit ausländischen Auftragnehmerinnen und Auftragnehmern öffnen dem Missbrauch Tür und Tor. Häufig werden nur Dumpinglöhne gezahlt. Die Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften müssen deshalb erschwert und der Schutz von ausländischen Scheinselbstständigen verbessert werden.

8. Die Kontrollen müssen verbessert werden

Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern ist der Arbeitsmarkt in Deutschland anfällig für „Umgehungstatbestände“. Deshalb müssen wirksame Kontrollmöglichkeiten geschaffen werden, um Scheinselbstständigkeit, Scheinwerkverträge und unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung wirksam zu verhindern. Dazu ist es erforderlich, die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls personell und finanziell besser auszustatten.

* Die Forderungen sind mit den DGB-Gewerkschaften abgestimmt und Inhalt des DGB-Positionspapiers gegen die missbräuchliche Nutzung von Werkverträgen, beschlossen im DGB Bundesvorstand am 02.10.2012.

Zu den Forderungen im Einzelnen * :

1. Lohndumping durch Werkverträge unterbinden

Notwendig ist es, „echte“ Werkverträge von Umgehungswerkverträgen abzugrenzen.

Für den Fall, dass ein solcher Umgehungswerkvertrag vorliegt, muss sichergestellt sein, dass das Ziel, nämlich das Vorenthalten von Entgelt- und sonstigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und die Umgehung von ansonsten bestehenden Rechten, vereitelt wird.

Daher sollte der Vertrag zwischen den Beschäftigten des Werkvertragsunternehmers und dem Werkvertragsunternehmen bei missbräuchlicher Vertragsgestaltung entsprechend Paragraph 10 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unwirksam sein und ein Arbeitsvertrag zwischen den betroffenen Beschäftigten und dem Auftraggeber der angeblichen Werkleistung als geschlossen gelten. Um dies zu gewährleisten, sollte im AÜG eine neue Kategorie der Beschäftigung in einem anderen Betrieb als dem des eigenen Arbeitgebers eingeführt werden. Konkret: Wenn Arbeitnehmer im Rahmen eines Werkvertrages im Betrieb des Auftraggebers eingesetzt werden und wenn insbe-

sondere mindestens zwei der nachfolgend genannten Kriterien vorliegen:

- die Tätigkeit wird auf Weisung von Beschäftigten des Auftraggebers ausgeführt (fachlich, zeitlich, örtlich), oder
- eine Eingliederung des Werkvertragsbeschäftigten erfolgt in die organisatorischen Abläufe, zum Beispiel durch Aufnahme in einen Dienstplan, oder
- Arbeitnehmer der Stammbesellschaft und / oder Leiharbeitnehmer sind mit den gleichen Aufgaben betraut beziehungsweise die Arbeitsleistung ist vorher durch Arbeitnehmer des Betriebs erbracht worden, oder
- die Arbeit wird im Wesentlichen mit Material und Werkzeug des Bestellers erbracht, besteht die widerlegbare Vermutung, dass diese Arbeitnehmer Beschäftigte des Auftraggebers sind.

Hinsichtlich der Beweislastverteilung ist das Modell des Paragraphen 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu übertragen.

Außerdem muss dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt werden, der Entstehung eines solchen Arbeitsvertrages zu widersprechen. Darüber hinaus ist der Interessenvertretung und einer im Betrieb des Auftraggebers vertretenen

Gewerkschaft ein Verbandsklagerecht auf Feststellung des Vorliegens eines missbräuchlichen Werkvertrages einzuräumen mit der Rechtsfolge, dass für die betroffenen Beschäftigten Arbeitsverträge mit dem Auftraggeber entstehen.

2. Scheinselbstständigkeit konsequenter verfolgen und unterbinden

Die NGG schlägt vor, die Kriterien für die Abgrenzung von Selbstständigen und Scheinselbstständigen zu präzisieren und zu ergänzen.

Sofern mindestens zwei der fünf unten genannten Kriterien vorliegen, besteht eine „widerlegbare Vermutung“ dafür, dass Betroffene nicht selbstständig, sondern beschäftigt sind und als solche vollständig unter das auf das anzuwendende Arbeitsrecht fallen und der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

- Es wird im Zusammenhang mit der konkreten Tätigkeit mit Ausnahme von Familienangehörigen niemand versicherungspflichtig beschäftigt;
- die Tätigkeit erfolgt regelmäßig und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber;
- es werden für Beschäftigte typische Arbeitsleistungen

- erbracht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen insbesondere den Weisungen des Auftraggebers und sind in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers eingegliedert;
- der Auftragnehmer zeigt kein unternehmerisches Auftreten am Markt;
- die Tätigkeit entspricht ihrem äußeren Erscheinungsbild nach der Tätigkeit, die vorher für denselben Auftraggeber in einem Beschäftigungsverhältnis ausgeübt wurde.

3. Kettenwerkverträge eingrenzen

Die Vergabe von Unteraufträgen darf nur an Unternehmen erfolgen, die sowohl fachlich als auch personell in der Lage sind, diese Aufträge auch selbst auszuführen. Zumindest ein Teil des Auftrages muss mit eigenem Personal erbracht werden. Es ist anzustreben, die Zahl der maximal möglichen vertikalen Untervergaben auf wenige und fachlich zu begründende Stufen zu beschränken.

4. Interessenvertretungen und Mitbestimmungsrechte stärken

Das Betriebsverfassungsgesetz (sowie die entsprechenden Vorschriften im Bundes- und Landespersonalvertretungsrecht und in den kirchlichen Mitbestimmungsvorschriften) muss dahin-

gehend ergänzt werden, dass den Interessenvertretungen stärkere Mitsprache- und Überwachungsrechte beim Drittpersonaleinsatz gegeben werden.

Dazu sind folgende Regelungen notwendig:

1. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung der Vergabe von Aufgaben an Fremdfirmen frühzeitig zu informieren und darüber mit diesem zu beraten, Gegenstand der Information und Beratung sind auch die Arbeitsbedingungen der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer.
2. Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Einstellung erstreckt sich auch auf den Einsatz von Beschäftigten auf Werksvertragsgrundlage. Dies gilt ebenfalls für die erzwingbare Mitbestimmung, soweit es sich um Angelegenheiten handelt, die eine einheitliche Regelung im Betrieb erfordern beziehungsweise zweckmäßig erscheinen lassen, wie zum Beispiel die Ausgestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
3. Der Betriebsrat kann die Zustimmung zum Einsatz von Fremdfirmen im Einzelfall verweigern, wenn die Besorgnis besteht, dass durch die Vergabe ein Arbeitsplatzabbau droht oder die

Beschäftigten andere Nachteile erleiden. Die Auslagerung bestehender Arbeitsplätze stellt grundsätzlich eine Betriebsänderung dar. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Rechte des Betriebsrats bleiben unberührt.

4. Die derzeit bestehende Möglichkeit des Arbeitgebers, personelle Maßnahmen trotz fehlender Zustimmung des Betriebsrats vorläufig durchzuführen, ist anzupassen, da sie dem Arbeitgeber regelmäßig ein „Überspielen“ des Betriebsrats und insbesondere bei kurzfristigen Fremdfirmeneinsätzen die Schaffung vollendeter Tatsachen ermöglicht.
5. Der Arbeitgeber hat eine Fremdleistungsplanung aufzustellen und diese ebenso wie Vorschläge zur Beschäftigungssicherung mit dem Betriebsrat zu beraten. Kommt es in diesem Zusammenhang zu keiner Einigung, so ist zwingend ein Einigungsstellenverfahren durchzuführen.

5. Unternehmensmitbestimmung und Transparenz der Unternehmenspolitik verbessern

Der Gesetzgeber ist aufgefordert, die Pflichtberichterstattung der Geschäftsleitung zur Personalplanung im Aufsichtsrat über die Aktiengesellschaft hinaus auch in der mitbestimmten und drittel-

beteiligten GmbH zu verankern. Hierzu müssen in bereits bestehende Verweisungen auch die Absätze 1 und 2 des Paragraphen 90 des Aktiengesetzes (AktG) aufgenommen werden.

Weiterhin spricht sich die NGG für verpflichtende Rechenschafts- und Publizitätspflichten der Unternehmen zu den Bereichen Umwelt, Soziales und Menschenrechte aus. Bei den Berichten über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im gesamten Unternehmen ist auch die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen Beschäftigten anzugeben.

6. Gleiche Standards an allen Arbeitsplätzen durchsetzen

Vor dem Hintergrund des Rückgangs der Tarifbindung sind verschiedene Maßnahmen erforderlich, um existenzsichernde Entgelte zu garantieren.

Dazu gehören:

- Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz. Derzeit können die in Tarifverträgen autonom vereinbarten Arbeitsbedingungen auf alle Arbeitsverhältnisse einer Branche erstreckt werden, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 Prozent der

unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Das Quorum von 50 Prozent ist nicht mehr zeitgemäß und muss vollständig entfallen; damit können Tarifautonomie und Tarifverträge gestärkt werden.

- Die Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf alle Branchen.
- Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro pro Stunde, der als gesetzliche Untergrenze greift, wenn in der Branche keine tarifliche Regelungen bestehen oder Tarifentgelte in den jeweiligen Branchen unterhalb dieser Grenze liegen.

7. Entsendete Arbeitskräfte und ausländische (Schein-)Selbstständige schützen

Die Missbrauchsmöglichkeiten beim grenzüberschreitenden Einsatz von Arbeitskräften müssen erschwert werden. Dazu sind auf europäischer Ebene folgende Regelungen erforderlich:

- Die Entsendebescheinigung A 1 wird in einem elektronischen, EU-weiten Register erfasst. Wenn das Unternehmen die Sozial-

versicherung der betreffenden Beschäftigten nicht mehr mit Beiträgen bedient, ist die Bescheinigung sofort für kraftlos zu erklären und dies ebenfalls im Register zu vermerken.

- Die Bescheinigung muss bereits vor dem Beginn der Entsendung ausgestellt werden und im Register erfasst werden.
- Die Beiträge an die herkunftsstaatlichen Sozialversicherungen müssen nach den tatsächlichen Löhnen, die für die Entsendung vereinbart sind, oder zumindest den Löhnen, die im Aufnahme-land aufgrund der dortigen Mindestvorschriften fällig wären, gezahlt werden. Die zunehmend zu beobachtende Zahlung der Beiträge nur auf der Basis des Mindestlohns des Herkunftslandes ist vom Herkunftsland zwingend als Beitragshinterziehung zu verfolgen beziehungsweise stellt bei Untätigkeit der dortigen Behörden eine nach Gemeinschaftsrecht verbotene Subvention des innergemeinschaftlichen Exports dar und muss von der EU-Kommission verfolgt werden.
- Sachbezüge, die den Beschäftigten zustehen, dürfen nicht mit zustehenden Löhnen verrechnet werden und hierdurch die Sozialversicherungsbeiträge gemindert werden.
- Der Schutz von ausländischen Scheinselbstständigen muss verbessert werden.

8. Kontrollen verbessern

- Die Kontrolle der Arbeitsbedingungen muss verbessert werden. Die Überwachung der Arbeitsbedingungen sollte deswegen vollständig an die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) übertragen werden. Dazu ist es erforderlich, die FKS personell und finanziell angemessen auszustatten. Kurzfristig müssen die vielen zurzeit immer noch unbesetzten Planstellen bei der FKS (momentan rund 8 Prozent unterhalb der Sollstärke) besetzt werden.
- Bei der FKS ist eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich Beschäftigte sowie Interessenvertretungen wenden können, wenn ein Missbrauch von Werkverträgen vorliegt oder die Umstände darauf hindeuten. Diese Beschwerdestelle soll den Beschwerdeführenden ihre Prüfergebnisse mitteilen.
- Die FKS sollte langfristig zu einer Arbeitsinspektion mit umfassenden Zuständigkeiten zur Überwachung der Einhaltung arbeits- und sozialrechtlicher Mindestvorschriften (außerhalb des reinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes), zum Beispiel nach dem französischen oder polnischen Vorbild, ausgebaut werden.
- Die zurzeit für die Gewerbeanmeldung zuständigen Kommunen beziehungsweise Kreise

müssen verpflichtet werden, zur Vorbeugung und Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit aktiv beizutragen. So müssen die Angaben zum Betrieb vor der Eintragung der Anmeldung zwingend überprüft werden und die Zuverlässigkeit nach einer gewissen Zeit durch Nachkontrollen. Jede Gewerbeanmeldung muss künftig persönlich erfolgen, da es hier oft zum Missbrauch oder zur Verfälschung von Vollmachten kommt. Dabei ist der Anmeldende in einer für ihn verständlichen Sprache auf die Risiken von eventueller Scheinselbstständigkeit hinzuweisen.

Die Verbeitragung in der Unfallversicherung muss bei Neuansmeldungen künftig bereits beginnend mit der Anmeldung der selbstständigen Tätigkeit monatlich und nicht erst nachträglich jährlich erfolgen.

Impressum

Herausgeberin:

Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Hauptverwaltung, Vorstandsbereich II

Haubachstraße 76

22765 Hamburg

www.ngg.net

E-Mail: hv.tarif@ngg.net

V. i. S. d. P.: Claus-Harald Güster

Texte und Redaktion:

Ulrich Jonas (www.ulrichjonas.de)

Redaktionsschluss:

September 2012

Gestaltung und Gesamtherstellung:

blum DESIGN & KOMMUNIKATION GmbH, Hamburg

Fotos:

Titel Mauricio Bustamante | S. 4 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten |
S. 8 Mauricio Bustamante | S. 10 Mauricio Bustamante | S. 15 Mauricio Bustamante |
S. 16 Mauricio Bustamante | S. 19 Mauricio Bustamante | S. 22 ©*iStockphoto.com* /
thelinke | S. 23 ©*iStockphoto.com* / Wicki58 | S. 26 ©*iStockphoto.com* / thelinke |
S. 28 Mauricio Bustamante | S. 29 Mauricio Bustamante | S. 30 Mauricio Bustamante |
S. 34 *fotolia* / Guy Shapira | S. 35 *fotolia* / Guy Shapira | S. 37 *fotolia* / Guy Shapira |
S. 38 *fotolia* / Guy Shapira | S. 40 *fotolia* / Martina Berg | S. 41 *fotolia* / Jürgen Fälchle |
S. 45 *fotolia* / Martina Berg | S. 46 Mauricio Bustamante | S. 47 Waldkraiburger
Nachrichten | S. 49 Mauricio Bustamante | S. 51 Mauricio Bustamante |
S. 52 Mauricio Bustamante

Druck:

Druckerei Siepmann GmbH, Hamburg

Anschriften der NGG-Landesbezirke

Landesbezirk Nord

Haubachstraße 74
22765 Hamburg
Tel.: 040 / 38013120-23
Fax: 040 / 38013124
lbz.nord@ngg.net

Landesbezirk Ost

Gotzkowskystraße 8
10555 Berlin
Tel.: 030 / 399915-29
Fax: 030 / 3912030
lbz.ost@ngg.net

Landesbezirk Südwest

Willi-Bleicher-Straße 20
70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 2028396
Fax: 0711 / 2028399
lbz.suedwest@ngg.net

Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

Wiesenstraße 70 A/1
40549 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 388398-0
Fax: 0211 / 38839819
lbz.nordrhein-westfalen@ngg.net

Landesbezirk Bayern

Schwanthaler Straße 64 – 66 (Haus II / o)
80336 München
Tel.: 089 / 544157-0
Fax: 089 / 54415720
lbz.bayern@ngg.net

Die Adressen der Regionen finden Sie
auf unserer Internetseite.

Information und Hilfe:

www.ngg.net