



Zur Lage der Beschäftigten
bei industriellen Dienstleistern

Wege zu einem gemeinsamen
tariflichen Ordnungsrahmen

Sozialreport

Automobilcluster Leipzig



Inhalt

Vorworte

- Ein Betrieb - eine Gewerkschaft -
ein tariflicher Ordnungsrahmen.
Bernd Kruppa,
Erster Bevollmächtigter der IG Metall Leipzig 4
- In Leipzig hat sich etwas bewegt.
Olivier Höbel,
Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen 6

Der Automobilstandort Leipzig

- »Gewerkschaften und Betriebsräte haben
zum Rückgang von Niedriglöhnen beigetragen«
Interview mit Ilko Keßler, Sozialexperte 10
- Werkverträge am Automobilstandort Leipzig -
ausgelagert von Anfang an 12
- »Mitbestimmungsmöglichkeiten lösen sich in Luft auf«
Ein Gespräch mit Harald Wolf, Industriesoziologe 16

Werkvertrag konkret: Wie geht es den Beschäftigten?

- Die Situation der Beschäftigten
am Automobilstandort Leipzig 19
- »Es empört die Kollegen,
wie Nummern behandelt zu werden«
Interview mit Thomas Goes, Sozialforscher 28

Die Strategie der IG Metall

- Organisieren? Lohnt sich! 30
- Die Zukunft kommt aus Leipzig -
ein gemeinsamer tariflicher Ordnungsrahmen 36
- »Die Leute wollen Ehrlichkeit«
Gespräch mit Jens Köhler,
Betriebsratsvorsitzender bei BMW Leipzig 38
- »Wir wollen bei Porsche Standards setzen«
Gespräch mit Dirk Michalski,
Vertrauenskörperleiter bei Porsche Leipzig 40
- just in time*: Nah dran und aufgreifen,
was die Kollegen bewegt 42
- »In Leipzig wurde Pionierarbeit geleistet«
Interview mit Irene Schulz,
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall 44

Ein Betrieb - eine Gewerkschaft - ein tariflicher Ordnungsrahmen



Bernd Kruppa,
Erster Bevollmächtigter
der IG Metall Leipzig

Über zehn Jahre ist es her, dass Porsche und dann BMW nach Leipzig kamen, um Autos zu bauen. Für die Ansiedlung war eine hohe Flexibilität das Maß aller Dinge. Modernste Produktions- und Arbeitszeitsysteme finden seither hier Anwendung.

Bis Mai 2015 sind rund 18 000 Arbeitsplätze im Automobilcluster Leipzig entstanden.

Leipzig ist heute eine aufstrebende deutsche Metropole. Der Traum von einer Stadt, die für junge Leute attraktiv ist, die sich von einer lebendigen Kulturstadt, einem lebenswerten Umfeld und hochmodernen Arbeitsplätzen angezogen fühlen, ist greifbar nahe.

Doch es gibt auch Schattenseiten: Die Arbeitslosenquote hat sich seit 2000 zwar statistisch halbiert, der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist aber nach wie vor skandalös hoch. Altersarmut und ein ausgeprägter Niedriglohnsektor gehören heute ebenso zum Stadtbild.

Damit tragen die modernsten Automobilstandorte Europas für die weitere Entwicklung der Leipziger Region im Hinblick auf den großen Anteil von Werkverträgen und unverhältnismäßig hohen Einsatz von Leiharbeitern enorme Verantwortung.

Anders als klassische Zulieferbetriebe sind die industriellen Dienstleister von BMW und Porsche direkt in die Automobilproduktion eingebunden. Oft arbeiten ihre Beschäftigten Seite an Seite mit den Kolleginnen und Kollegen von BMW und Porsche - allerdings zu deutlich schlechteren Konditionen.

BMW und Porsche wollen Flexibilität, um am Weltmarkt erfolgreich zu sein. Dagegen haben wir - die IG Metall - nichts einzuwenden. Wir kämpfen aber entschieden gegen Beliebigkeit, Willkür und die Etablierung eines Niedriglohnsektors.

Bei Werkverträgen und Leiharbeit darf es keine Schmutzkonkurrenz über Dumpinglöhne geben - der Wettbewerb soll ausschließlich über die Qualität und den Leistungsumfang entschieden werden. Dafür braucht es einen neuen einheitlichen tariflichen Ordnungsrahmen im Automobilcluster Leipzig.

Künftig sollen alle produktionsnahen Dienstleister bei BMW und Porsche einer Tarifbindung mit der IG Metall unterliegen. Dazu gehören auch konkrete Vereinbarungen zu Ausschreibungs- und Vergabebedingungen für Kontraktlogistiker, die innerhalb der Werks Grenzen oder quasi am Werkszaun Leistungen erbringen.

Erreichen können wir dies nur, wenn alle Betriebsräte und Vertrauensleute eng zusammen arbeiten. Die IG Metall reklamiert ihre Zuständigkeit für alle produktionsnahen Dienstleister entlang der Wertschöpfungsketten der Automobilindustrie. Erhalten wir das Mandat der Kolleginnen und Kollegen dieser Unternehmen, kämpfen wir mit ihnen gemeinsam für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dabei entwickeln wir neue gewerkschaftliche Handlungsstrategien und Erschließungsmethoden. Es ist, als würden wir ein Puzzle zusammensetzen.

In den letzten vier Jahren sind 6 000 neue Mitglieder der IG Metall Leipzig beigetreten, der Großteil von ihnen sind junge Leute. Das widerspiegelt gestiegenes Selbstbewusstsein. Wir verzeichnen einen Generationswechsel. In zahlreichen Betrieben wurden erstmals Betriebsräte gewählt und eine Verringerung der Leiharbeitsquote sowie Festeinstellungen von Leiharbeitern durchgesetzt.

Bei den Firmen Schnellecke, Faurecia, ThyssenKrupp Automotive, WISAG, Voith Industrial, Rudolph Logistik, FECT Emission Controls, SAS Autosystemtechnik, HQM, AFG-Fahrzeugübernahme hat die IG Metall bereits Firmentarifverträge mit deutlichen Einkommenserhöhungen und auch kürzeren Arbeitszeiten für insgesamt rund 2 400 Beschäftigte durchgesetzt.

Einen gewaltigen Schritt konnten wir im April 2015 machen: BMW hat angekündigt, künftig Aufträge vorrangig an Dienstleister zu vergeben, die einen Tarifvertrag mit der IG Metall geschlossen haben. Bei Porsche wollen wir mit einer tariflichen Rahmenvereinbarung für Leiharbeiter und industrielle Dienstleister einen weiteren Meilenstein setzen.

Mit dem von uns angestrebten tariflichen Ordnungsrahmen schaffen wir, gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um die Tarifeinheit, Planungssicherheit und eine faire Vertragssituation für alle Beteiligten. Es darf zukünftig nicht mehr sein, dass Einkaufsabteilungen in den Konzernzentralen in München und Zuffenhausen, Menschen ganz im Geiste von Ignacio López weiterhin als reine Sachkosten betrachten und damit die Unternehmenskultur gefährden.

Die IG Metall bleibt ein verlässlicher Kooperationspartner für die weitere Entwicklung der Automobilregion Leipzig - gerade weil sie sich bei den Beschäftigten einen Ruf als konsequente Interessenvertretung erworben hat.

Keine Atempause - Geschichte wird gemacht - Es geht voran!

In Leipzig hat sich etwas bewegt



Olivier Höbel,
Bezirksleiter der IG Metall
Berlin-Brandenburg-Sachsen

Die Werke von BMW und Porsche in Leipzig sind, neben VW in Zwickau, der Kern der ostdeutschen Automobilindustrie. Sie sind aber mehr als das: Leipzig war von Beginn an ein Labor zur Erprobung modernster Produktionsbeziehungen. Revolutionäre Fertigungskonzepte wie die »vernetzte«, »modulare« und »atmende« Fabrik wurden hier in die Praxis umgesetzt. Wer sich in Leipzig umschaute, bekommt eine Idee, wie die Zukunft der Automobilindustrie aussieht.

Doch diese Konzepte haben eine Schattenseite: Leiharbeit, Befristungen und das Outsourcing von produktionsnahen Dienstleistungen wurden hier in einem Maße eingeführt, wie es in Westeuropa bis dahin unbekannt war. Die »Arbeit am Rand« wuchs - in Betrieben ohne Tarifbindung, häufig ohne Betriebsrat und mit Löhnen, die nicht zu einer Leitindustrie wie der Autobranche passen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben haben diese Entwicklung nicht hingenommen. Exemplarisch steht hierfür der Konflikt um die Leiharbeit bei BMW. Über Jahre stritt sich der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber vor dem Leipziger Arbeitsgericht: Für Tätigkeiten, die auf Dauer angelegt sind, stellt man Beschäftigte regulär ein - und nicht als Leiharbeiter, argumentierten die Kollegen. Immer wieder unterlagen wir dabei juristisch, aber politisch hatten wir am Ende gewonnen: 2012 verpflichtete sich BMW, die Leiharbeitsquote bis 2015 auf acht Prozent zu reduzieren und Hunderte Kollegen fest einzustellen.

Der Konflikt strahlte weit über BMW hinaus. Es gab eine breite öffentliche Debatte um die Frage »Wie halten wir es mit der Leiharbeit?«. 2013 verpflichteten sich die Regierungsparteien in ihrer Koalitionsvereinbarung, die Höchstüberlassungsdauer in der Arbeitnehmerüberlassung zu begrenzen. Jetzt, 2015, nimmt das Bundesarbeitsministerium das - aus unserer Sicht längst überfällige - Gesetz in Angriff.

Dass dies geschieht, ist nicht zuletzt auf den Druck der in der IG Metall organisierten Kolleginnen und Kollegen zurückzuführen. Über die Zukunft der Automobilindustrie wird nicht allein in den Planungsstäben der Unternehmen entschieden. Die Beschäftigten sind bereits dabei, sie mitzugestalten. Gerade in Leipzig haben sie in den letzten Jahren gelernt, dass sie in diesem Prozess Gewicht haben. Denn auch das ist eine Seite der neuen, hochgradig vernetzten Produktionsbezie-

hungen: Alle sind in viel stärkerem Maße aufeinander angewiesen. Wenn es an einer Stelle hakt, kommt die »just in time«-Produktion schnell ins Stocken.

Die harten Tarifaueinandersetzungen bei Schnellecke, Rudolph Logistik und der WISAG waren Meilensteine - nicht nur auf dem Weg zu einem tariflichen Ordnungsrahmen für die lange Zeit unregulierten Arbeitsbedingungen bei den Kontraktlogistikern und Industriedienstleistern. Sie waren auch Meilensteine für Lernprozesse und gemeinschaftliche Organisation. Die Beschäftigten haben in diesen Konflikten erfahren, dass sie nicht per se prekäre Hilfskräfte an der letzten »verlängerten Werkbank« sind, sondern genauso Teil des Gesamtprozesses wie ihre Kolleginnen und Kollegen der Stammbeslegschaften an den Endmontagebändern von BMW und Porsche.

Unsere Aufgabe als IG Metall war und wird es weiterhin sein, dieses Begreifen der eigenen Rolle zu befördern. Wir tun dies, indem wir unsere Leute ertüchtigen, die Dinge zu verstehen, indem wir Mut machen, sie zu verändern. Kooperation und Kommunikation sind Produktivkräfte, auch für unsere Leute. Das vom BMW-Betriebsrat ins Leben gerufene Betriebsrätenetzwerk zeigt, wie wir es gemeinsam schaffen können, Arbeitsbedingungen und Löhne zu verbessern.

Die Leiharbeit ist jung. Der Wildwuchs des letzten Jahrzehnts war eine unmittelbare Folge der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Zuge der Hartz-Gesetze 2003. Und doch kam von hier auch ein Erneuerungsschub für uns als IG Metall in Ostdeutschland: Die Generation, die danach mangels Alternativen in die Leiharbeit ging, hat die Nackenschläge der 90er Jahre nicht mehr unmittelbar erlebt. Die Katastrophenerfahrung der Deindustrialisierung nach der Wiedervereinigung lastet nicht mehr auf ihnen. Sie wissen: Sie sind gut ausgebildet, sie bringen ihre Leistung für die Leitbranche der deutschen Exportwirtschaft. Sie wollen keine Beschäftigten zweiter Klasse sein.

Leipzig ist ein Labor für die weltweit modernsten Produktionskonzepte, die die Autoindustrie in den letzten Jahren entwickelt hat. Wir wollen, dass aus diesen modernen Konzepten auch in einem umfassenden Sinn *fortschrittliche* Konzepte werden. Mit unseren Kolleginnen und Kollegen in Leipzig sind wir dabei auf einem guten Weg.

Einleitung

Leipzig: »Boomtown«, »modernster Automobilstandort Europas«, hieß es Anfang des Jahrtausends, als BMW und Porsche ihre neuesten Endmontagewerke am Stadtrand von Leipzig eröffneten. »Porsche und BMW sorgen für gut bezahlte und sichere Arbeitsplätze«, »die Zukunft kommt aus Leipzig« - die Euphorie vor und nach der Ansiedlung von Porsche und BMW vor mehr als zehn Jahren war groß. Nicht ohne Grund, denn die Bedingungen waren gut: Jede Menge gut ausgebildeter Menschen, viel Platz und kluge Politiker, die die Ansiedlung unterstützten. Und die entstehenden Arbeitsplätze wurden dringend gebraucht im noch weitgehend von Deindustrialisierung geprägten Osten des Landes.

So hätte die Geschichte vom Glücksfall für die ostdeutsche Industrie ruhig weiter gehen können. Aber nur wenige Jahre nach der Ansiedlung wurden plötzlich andere Stimmen laut: »Billige Arbeitskräfte bauen teuren Cayenne«, titelte das Magazin *Focus* am 27. November 2008, weil Beschäftigte über Stundenlöhne von 5,77 Euro geklagt hatten, 2011 trat die Belegschaft eines großen Leipziger Industrielogistikers, der für BMW tätig war, in den Streik für bessere Arbeitsbedingungen und mitten im Wahlkampf 2013 erreichten die Schattenseiten des Leipziger Booms sogar Kanzlerin Angela Merkel. Ein Kollege fragte sie während der ARD-Sendung »Wahlkampfarena«, warum es möglich sei, dass er über zehn Jahre als Leiharbeiter bei einem Unternehmen tätig ist, obwohl Leiharbeit vom Gesetzgeber nur für vorübergehende Auftragsspitzen gedacht ist. Ein Millionenpublikum sah zu.

Es rappelte mächtig an Europas modernstem Produktionsstandort für Autos. Dafür sorgten Kolleginnen und Kollegen, die zwar ganz normal am BMW oder Porsche mitschraubten, steckten oder bohrten, aber dafür zum einen weniger Geld als ihre Kollegen aus der Stammebelegschaft bekamen und zum anderen mit schlechteren Arbeitsbedingungen lebten. Alleiniger Grund dafür war, dass sie ihren Arbeitsvertrag mit einem »Werkvertragsunternehmen« von BMW oder Porsche geschlossen hatten. Und nach und nach, weil immer mehr Kolleginnen und Kollegen ihren Unmut auch öffentlich äußerten, zeigte sich das ganze Ausmaß des »Systems Werkverträge«.

Tausende Kolleginnen und Kollegen arbeiten täglich am Produkt Auto zu Bedingungen, die nur als prekär bezeichnet werden können.

Oder sollten wir mittlerweile sagen »konnten«? Wir werden in diesem »Sozialreport« zum einen aufzeigen, wie das »System Werkverträge« funktioniert und welche Auswirkungen es auf das Leben der darin beschäftigten Menschen hat. Wir wollen aber auch erzählen, wie es gelungen ist, dass Tausende Beschäftigte jetzt, einige Jahre später, mehr Geld, mehr Freizeit und eine gesicherte Zukunft haben.

Große und kleine Schritte waren dafür notwendig. Viele davon mussten die Kolleginnen und Kollegen in den Werkvertragsunternehmen gehen, viele die IG Metall als zuständige Interessenvertretung. Ebenso entscheidend war die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bei BMW und Porsche. Letztendlich ist es dieses gemeinsame Handeln, das uns dahin gebracht hat, wo wir heute sind. In vielen Industriedienstleistern konnten so spürbare Verbesserungen durchgesetzt werden. Ein einheitlicher tariflicher Ordnungsrahmen, der faire Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten garantiert, bleibt das Ziel. Und diesem sind wir sehr nahe.



Das BMW-Werk Leipzig

»Gewerkschaften und Betriebsräte haben zum Rückgang von Niedriglöhnen beigetragen«



Ilko Keßler,
Sozialexperte
der Arbeiterwohlfahrt (AWO)
in Sachsen

Mit der Autoindustrie hat sich in Leipzig ein »Premiumwirtschaftszweig« angesiedelt. Damit die Arbeitsplätze dort auch »Premium« sind, brauchen wir starke Betriebsräte und gute Gewerkschaftsstrukturen. Ein Gespräch mit Ilko Keßler.

Sie beschäftigen sich seit Jahren mit der sozialen Situation in Sachsen, vor allem mit dem Arbeitsmarkt. In den 90er Jahren gingen in Leipzig viele Arbeitsplätze verloren. Heute gilt die Stadt als „Boomtown“. Was ist passiert?

Leipzig spielte schon in der DDR eine besondere Rolle. Mit 510 000 Einwohnern war Leipzig nicht nur die zweitgrößte Stadt, sondern auch ökonomisch bedeutend. Schwerpunkt war die Braunkohle, die Energieerzeugung und die Chemieindustrie. Mit der Währungsunion und der Wiedervereinigung rutschte die ostdeutsche Industrie in eine Existenzkrise. Das hatte soziale Folgen, die Arbeitslosigkeit wuchs dramatisch und blieb jahrelang hoch. 2005 lag sie bei 23 Prozent. Viele Menschen wanderten nach Westen ab. Die Leipziger Bevölkerung ging auf 450 000 im Jahr 1998 zurück.

Doch es ging wieder aufwärts. Woran lag das?

Zarte Pflanzen wie Siemens und DHL waren schon frühzeitig da und haben eine Perspektive gegeben. Auch gab es noch etwas Chemieanlagenbau. Relativ schnell kamen auch verschiedene Start-up-Unternehmen. Und Leipzig ist Verwaltungs- und Mediensitz, mit der Leipziger Volkszeitung und dem MDR. Den entscheidenden Schub jedoch brachte die Automobilindustrie. Die Politik hat BMW und Porsche die Ansiedlung natürlich auch sehr schmackhaft gemacht. Das war entscheidend.

Was bedeutet »schmackhaft gemacht«?

Es wurde gezielt mit dem niedrigen Lohnniveau geworben. Tatsächlich ist es so, dass atypische Beschäftigungsverhält-

nisse weit verbreitet sind. Bei vielen reicht das Einkommen auch bei einer Vollzeitstelle nicht aus und sie sind auf staatliche Unterstützung angewiesen.

Die Politik hat das aktiv mit vorangetrieben und die Arbeitgeber haben das schamlos ausgenutzt. Ebenso wichtig ist jedoch, dass Leipzig alles getan hat, die Region als Kooperationspartner einzubinden. So wurde sichergestellt, dass die Region auch etwas davon hat, wenn Porsche oder BMW nach Leipzig kommen.

Die Endmontagewerke von BMW und Porsche sowie ihre Hauptdienstleister haben sich in Leipzig angesiedelt - einige Zulieferer sind in die Region gegangen. Das hat Leipzig verändert und das merken wir auch am Bevölkerungszuwachs. 2011 konnte der Bevölkerungsstand von 1989 erreicht werden. Für 2030 rechnet man mit bis zu 600 000 Einwohnern. Aktuell liegt die Erwerbslosenquote in der Stadt knapp unter zehn Prozent.

Seit ein paar Jahren geht es mit den Löhnen auch bei den Industriedienstleistern und Zulieferern aufwärts. Worauf führen Sie das zurück?

Zum einen macht sich hier der bundesweite Trend, der auch mit dem Fachkräftemangel zu tun hat, bemerkbar. Die Beschäftigten der Industriedienstleister u.ä. selber haben viel getan, um ihre Arbeitsbedingungen und Löhne zu verbessern. Damit konnten sie den Niedriglohnbereich rund um die Automobilwerke deutlich verkleinern.

Unterstützt wurden sie dabei von der IG Metall und Betriebsräten, wie etwa dem Betriebsratsvorsitzenden von BMW-Leipzig, Jens Köhler. Ihm ist es unter anderem gelungen, dass in einem unwahrscheinlichen Kraftakt 600 Leiharbeiter als Festangestellte übernommen wurden.

Werkverträge am Automobilstandort Leipzig - ausgelagert von Anfang an

750 Autos verlassen täglich das BMW-Werk in Leipzig. Mehrere tausend Teile werden in Hunderten Arbeitsgängen von hochqualifizierten Mitarbeitern zusammengefügt. Dank der hochmodernen Produktionstechnologien sind weniger als 40 Produktionsstunden nötig, bis ein fertiges Fahrzeug vom Band rollt - so wenig Zeit, wie fast nirgendwo auf der Welt.

Für die Herstellung verschiedener Porsche- und BMW-Modelle arbeiten ca. 18 000 Menschen an Europas modernstem Automobilstandort Leipzig.

Wer die Montagehallen von Porsche oder BMW betritt, wird eher an ein großes Labor erinnert als an eine Produktionsstätte für Autos. Es ist ruhig, hell und sauber. Kolleginnen und Kollegen stehen auf gedämpften Böden und montieren Teil für Teil an die neuen Fahrzeuge. Der geübte Blick erkennt gleich: Hier wird viel Wert gelegt auf Arbeits- und Gesundheitsschutz. Trotz gesundheitlich belastender Schichtarbeit können die Kolleginnen und Kollegen, die hier arbeiten, ihren Job bis ins Rentenalter fortsetzen. Die Löhne sind sehr gut, abgesichert durch Tarifverträge der IG Metall. Auch Befristungen sind eher die Ausnahme als die Regel. Starke Betriebsräte gab es in beiden Werken von Anfang an. Sie entscheiden mit über Schichtmodelle, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeits- und Pausenzeiten und vieles mehr. So stellt man sich gute Arbeit in der Industrie am Standort Deutschland vor. Doch BMW und Porsche bezeichnen diese Arbeit als teuer, oft als Bedrohung für die internationale Konkurrenzfähigkeit.

Stolz ist man wiederum auf die hohe Flexibilität der Automobilwerke in Leipzig. Auf Auftragsschwankungen kann unmittelbar reagiert werden, zusätzliche Kosten fallen nicht an.

Wie passt das zusammen?

In Leipzig wurden mehr als je zuvor von Beginn an Kernaufgaben der Automobilproduktion an zahlreiche »industrielle Dienstleister« übertragen - über einen klassischen Werkvertrag. Natürlich, Werkverträge sind auch in der Automobilindustrie nichts Neues. Seit Jahren wird etwa der Wachschatz »fremdvergeben«, genauso wie der Kantinenbetrieb oder die Wäscherei. Neu ist, dass bei den Leipziger Werken die industriellen Dienstleister direkt in die Automobilproduktion eingebunden sind. Die Produktion wird in kleine Schritte fragmentiert und, wo immer es geht, ein Arbeitsschritt über einen Werkvertrag an einen »industriellen Dienstleister« vergeben. Dieser wird alle Jahre neu ausgeschrieben, um schauen zu können, ob es nicht einen günstigeren Anbieter gibt.

Neu ist auch das Ausmaß. Mittlerweile arbeiten genauso viele Kolleginnen und Kollegen in den Werkvertragsfirmen, die für Porsche und BMW tätig sind, wie für die Endhersteller selbst. Zum Vergleich: In vielen Stammwerken anderer deutscher Automobilhersteller nimmt der Umfang der ausgelagerten Arbeit maximal zehn Prozent ein.

»Die neue Qualität besteht darin, dass sie heute direkt auf dem Werksgelände sitzen, oft ist nicht mal ein Tor dazwischen«, sagt Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender von BMW Leipzig. Durch die unmittelbare räumliche Nähe wird es viel einfacher, einzelne Fertigungsschritte auszulagern. »Früher hat ein Zulieferer Achsen geliefert, heute übernimmt er gleich die Montage und den kompletten Unterbau. Unsere Leute setzen dann oben nur noch die Karosserie drauf.« Den Auftrag, die Achsen zu montieren, hat eine Werkvertragsfirma, die dafür wiederum Beschäftigte von drei verschiedenen Leiharbeitsfirmen anheuert. Für den Transport der Achsen zum BMW- oder Porsche-Werk ist wiederum eine andere Firma zuständig. Auch die Abgasanlagen der neuen Porsche- und BMW-Modelle werden vor den Werkstoren von einem Industriedienstleister gebaut und von einem weiteren an die Autos angeschweißt. So geht es weiter beim Dachhimmel, den Reifen, den Kabelsträngen, der Elektronik, dem Cockpit, der Lagerhaltung, der Logistik auf dem Gelände, den Sitzen, den Türen, dem Vorkommissionieren, der Qualitätsprüfung und auch mit dem Verpacken der Autos.

In der Sprache der Manager wird das als »atmende«, »modulare« oder »wandlungsfähige Fabrik« bezeichnet. Sie wird als Möglichkeit angepriesen, »in Zeiten der Globalisierung in Deutschland Autos zu konkurrenzfähigen Preisen zu bauen«. Porsche eröffnete seine »Fabrik der Zukunft« im Februar 2004, im Mai 2005 zog BMW mit der »atmenden Fabrik« nach. Beide gehören zu den innovativsten Automobilwerken der Welt. Das Besondere: Sie können schnell und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren. Die Probleme haben die Dienstleister im Umfeld. Denn auch sie müssen ständig flexibel sein. Zum Beispiel wenn es heißt, die Schichten gehen länger, weil gerade mehr Räder gebraucht werden. Leiharbeit und befristete Verträge sind hier eher die Regel als die Ausnahme. Der ständige Kostendruck, den die Automobilhersteller und die Konkurrenz der Werkvertragsfirmen untereinander ausüben, führt zu schlechter Bezahlung und einem unzureichenden Arbeits- und Gesundheitsschutz. So bekamen zum Beispiel Leiharbeiter, die an der Produktion des Porsche



»Die neue Qualität besteht darin, dass sie heute direkt auf dem Werksgelände sitzen, oft ist nicht mal ein Tor dazwischen.«

*Jens Köhler,
Betriebsratsvorsitzender
von BMW Leipzig*

Cayenne beteiligt waren, zwischen 750 und 1000 Euro netto im Monat - 5,77 Euro brutto die Stunde, 6,61 Euro inklusive Zulagen. Beschäftigt waren sie beim Wolfsburger Industriedienstleister Schnellecke.

Das soziale Gefälle ist im »System Werkverträge« selbst begründet: BMW und Porsche haben nicht nur größere Investitionsmöglichkeiten. Für sie ist auch klar, dass sie langfristig in Leipzig bleiben. Die Werkvertragsunternehmen versuchen, schon aufgrund der kurzen Laufzeiten ihrer Kooperationsverträge, mit möglichst niedrigen Investitionen Gewinne zu erzielen. Dies geht so weit, dass manche Dienstleister sich schwer tun, ihren Beschäftigten adäquate Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Mit der Spaltung in »drinnen« und »draußen« geht auch ein Mitbestimmungsgefälle einher. Dass die Arbeit bei BMW und Porsche um ein Vielfaches humaner organisiert ist, hat viel mit der starken Stellung von Betriebsräten und IG Metall zu tun. Die Beschäftigteninteressen zählen hier etwas, weil die Geschäftsleitungen an den organisierten Belegschaften nicht vorbei kommen. In den Werksvertragsunternehmen ist das anders: Auch dort, wo schon Betriebsräte existieren, werden ihre Mitbestimmungsrechte faktisch durch eine Vielzahl von Faktoren beschnitten: angefangen beim hohen Anteil befristeter und Leiharbeitsverhältnisse bis hin zur extremen Abhängigkeit von den Produktionsvorgaben der Endmontagewerke.

Selbst grundlegende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates wie die Mitsprache bei Schichtplanung und Arbeitszeiten werden zu Makulatur, wenn sich alle nach dem Produktionstakt eines übermächtigen Endmontagewerks richten müssen. Oder wie es Roberto Heymann, Betriebsrat beim Industriedienstleister AFG, ausdrückt: »Die Abhängigkeit von BMW ist ein Riesenproblem: Unsere Arbeitszeiten richten sich immer nach deren Bedürfnissen. Wenn die sagen, wir machen nächste Woche eine Sonderschicht, da kann ich als Betriebsrat nichts machen. Da sind uns die Hände gebunden.«

Durch die enge Verzahnung einer Vielzahl von Unternehmen ist der gemeinsame Fertigungsprozess nicht nur effizient, sondern auch störanfällig. Kommt es bei nur einem der produktionsnahen Dienstleister zu Verzögerungen, etwa wegen einer Havarie oder eines Arbeitskampfes, stockt in der Endmontage das Band. So werden die prekären Arbeitsverhältnisse am Rand zum Produktionsrisiko für BMW und Porsche. Bei vielen Dienstleistern ist die Fluktuation hoch, Beschäftigte sind ständig auf dem Sprung, wenn sich etwas Besseres bietet. Schon jetzt ist es schwierig, qualifiziertes Personal zu

finden und mit den vorhandenen Kräften die Aufgaben zu erfüllen. So ist der Ausbau der Mitbestimmung und der Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen als Gegenmacht - gerade bei den produktionsnahen Dienstleistern - nicht nur der entscheidende Schlüssel zur Verbesserung ihrer Situation. Er schafft letztendlich auch mehr Planungssicherheit für BMW und Porsche.

»Ein krasser Fall«

Leiharbeit wird nur bei Produktionsspitzen eingesetzt? So wollen es viele Unternehmen und Politiker glauben machen. Mit seinem Auftritt in der ARD-Wahlarena am 10. September 2013 stellte Leiharbeiter Christian Graupner klar, wie die Realität in vielen Betrieben aussieht - und erreichte mit seiner Botschaft Millionen Fernsehzuschauer.

Graupner saß im Publikum und als es die Möglichkeit gab, Fragen an die Bundeskanzlerin Angela Merkel zu stellen, meldete er sich spontan zu Wort: *»Ich habe nichts gegen Leiharbeit in Produktionsspitzen«*, sagte Graupner, der seit über zehn Jahren für die Leiharbeitsfirma WISAG bei ThyssenKrupp Achsen für Porsche und BMW baut, *»doch bei uns dauert die Produktionsspitze schon zehn Jahre an«*.

Auch den von arbeitgebernahen Ökonomen und Medien beschworenen »Klebeffekt« könne er in seinem Betrieb nicht feststellen. Im Gegenteil: Die Flexibilität, die Unternehmen fordern, bedeutet für viele Beschäftigte schlicht Unsicherheit. Die Kanzlerin war überrascht. So ein »krasser Fall« war ihr bis dahin nicht bekannt gewesen. Dass diese, wie sie es nannte, »sehr weitgehende Auslegung der Leiharbeit« für viele Beschäftigte seit Jahren Normalität ist, war ihr augenscheinlich noch nicht ins Bewusstsein gedrungen. Die Kanzlerin versprach Graupner, sich der Sache anzunehmen: *»Ich melde mich nochmal bei Ihnen«*.

Tatsächlich bekam Graupner nach der Bundestagswahl einen Anruf aus dem Kanzleramt. Man werde die Höchstüberlasurendauer von Leiharbeitern per Gesetz begrenzen, versprach ihm die Regierungschefin im Dezember am Telefon. *»Damit wäre das Problem in Leipzig behoben«*, war sich Angela Merkel sicher. Bis heute ist das nicht geschehen, für 2015 steht es nun auf der Agenda. Graupner selbst ist immer noch als Leiharbeiter beschäftigt, mittlerweile sind es zwölf Jahre. Hat sich die Aktion aus seiner Sicht trotzdem gelohnt? *»Ja«*, sagt er. *»Ich wollte vor einem großen Publikum auf die Probleme bei der WISAG und die Situation von Leiharbeitern in Werkvertragsunternehmen allgemein aufmerksam machen. Das ist mir geglückt.«*



»Bei uns dauert die Produktionsspitze schon zehn Jahre an.«
Christian Graupner, WISAG

»Mitbestimmungsmöglichkeiten lösen sich in Luft auf«



PD Dr. Harald Wolf, Industriesoziologe am Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität. Für die Hans-Böckler-Stiftung untersuchte er die Arbeitsbedingungen in der Leipziger Automobilindustrie.

Leiharbeit und Werkverträge haben »Parallelwelten der Arbeit« geschaffen. Die Löhne sind niedriger, die Arbeitsbedingungen schlechter, die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten geringer. Ein Gespräch mit Harald Wolf.

Mit Blick auf die Arbeitsorganisation in der Leipziger Automobilindustrie sprechen Sie von »Parallelwelten der Arbeit und Beschäftigung«. Was ist damit gemeint?

Eigentlich geht es nur um eine Welt - um die Welt der Arbeit am Auto. Diese ist aber im Zuge vielfältiger, nicht unbedingt immer geplanter und abgestimmter, Entwicklungen fragmentiert und in unterschiedliche, parallele Welten aufgespalten worden. Dazu gehören das Outsourcing von Arbeitsprozessen, die Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes durch Leiharbeit und zwischenbetriebliche Zusammenarbeit durch Werkverträge. Diese Entwicklung zielte nicht zuletzt darauf ab, Tarifbindungen zu umgehen und Lohnunterschiede auszunutzen. Sie führt zu einem gestaffelten Nebeneinander von »good jobs« und »bad jobs« - etwa in Form von sogenannter Normalarbeit und Leiharbeit. Das sind eng verknüpfte Parallelwelten - oft auf demselben Werksgelände, aber mit ganz unterschiedlichen Bedingungen.

Was zeichnet die »bad jobs« aus?

Es sind vor allem Jobs in der Logistik oder Vormontage, die in ähnlicher Form früher beim Endhersteller durchgeführt wurden. In den westdeutschen Automobilwerken ist das teilweise auch heute noch so. Wo diese Tätigkeiten ausgelagert wurden, wie in Leipzig, finden sie unter restriktiven Bedingungen statt. Vergleichbare Arbeit wird nicht nur ungleich bezahlt. Auch die Arbeitsbelastungen sind für die Leiharbeiter und Werkvertragsbeschäftigten deutlich höher. Denn ihre Unternehmen investieren wesentlich weniger in moderne Ausrüstung und Arbeitssicherheit. Zum Teil können sie das nicht, auch weil die Werkverträge mit den Endherstellern relativ kurze Laufzeiten haben.

Wie nehmen die Beschäftigten das wahr?

Die Kollegen in den Werkvertragsunternehmen sprechen von »depressiven Entlohnungs- und Belastungsbedingungen«. Das betrifft etwa die Frage der Leistungsgerechtigkeit. Sie empfinden das hohe Maß an Unsicherheit ihrer Beschäftigungsverhältnisse als ungerecht. Gleiches gilt für die hohe Arbeitsintensität, schlechte Arbeits- und Schichtregelungen usw. Das kontrastiert natürlich mit Formeln wie »Gleiche Arbeit, gleicher Lohn«, die überall zu hören sind und wird entsprechend als sehr ungerecht wahrgenommen. Zudem war wichtig, dass viele ihre Mitbestimmungs- und Beteiligungsmöglichkeiten verletzt sehen.

Was heißt das genau?

Etwa der hohe Flexibilitätsdruck. Flexibilitätsbereitschaft ist bei den Beschäftigten durchaus vorhanden. Sie wussten ja, auf was sie sich eingelassen haben. Doch dass Extraschichten oder Überstunden per Verordnung durchgesetzt werden, von heute auf morgen, und sie keine Möglichkeit haben zu planen, das gefällt ihnen nicht. Viele haben aber auch berichtet, wie sie, aus dieser Erfahrung heraus, Beteiligung und Mitbestimmung in den Betrieben durchgesetzt haben.

»Der Knackpunkt ist, dass die Verträge mit BMW immer so eine kurze Laufzeit haben - bei uns sind es momentan zwei Jahre. Wir bräuchten aber fünf - dann könnten wir ganz anders mit unserer Geschäftsleitung verhandeln. Wenn wir etwas wollen, heißt es immer: Wir können nichts machen, wir müssten mehr investieren, aber das geht nicht, weil die Verträge zu kurz sind. Wäre das anders, könnten wir viel mehr anpacken, für Leiharbeiter oder beim Arbeitsschutz. Bislang wird für jede neue Modellserie eine neue Ausschreibung gemacht. Und die sind knallhart. Je mehr BMW drückt, desto mehr spüren wir das.«

Ute Voigt, SAS Automotive



Wie kam es dazu?

Interessant ist, dass der Auslöser, sich für so etwas wie einen Betriebsrat einzusetzen, nicht die schlechte Entlohnung war. Ausschlaggebend waren eher Dinge wie Maßregelung durch Vorgesetzte, die als unangemessen und unwürdig empfunden wurden.

Grenzen verschwimmen, Abhängigkeits- und Konfliktbeziehungen zwischen unterschiedlichsten Akteuren überlagern sich. Welche Folgen hat das für die Wahrnehmung von Mitbestimmung?

Unter diesen Bedingungen sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten unklar und mangelhaft. Einfluss zu nehmen, ist sehr schwierig. Wer ist denn der zuständige und durchsetzungsfähigste Interessenvertreter für den Leiharbeiter in einem Werkvertragsunternehmen? Die Leiharbeitsfirma hat keinen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen und das Werkvertragsunternehmen muss sich an die Vorgaben des Endherstellers halten. Wenn sich die Leute nicht alleine am Schopf aus dem Sumpf ziehen, Betriebsräte gründen und diese auch miteinander kooperieren, besteht die Gefahr, dass sich die Mitbestimmungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber gibt, in Luft auflösen.



»Ich habe mich an die IG Metall gewandt, weil die Arbeitsbedingungen einfach nicht gepasst haben. Die Kollegen haben sich die ganze Zeit beschwert, da habe ich gesagt, da muss mal was geändert werden.«

Anja Korkmaz, Schnellecke

Die Situation der Beschäftigten am Automobilstandort Leipzig

»Wenn irgendwas passiert auf der Arbeit, dann sagen die ›Ach, der arbeitet schlecht - kommt der nächste‹«, berichtet ein Beschäftigter eines Industriedienstleisters. »Du bist für die nur eine Nummer, du arbeitest da und wenn du deine Leistung nicht bringst, dann wirst du abgesetzt. Das ist eigentlich nicht menschlich.«

Diese Erfahrung, »nicht menschlich« behandelt zu werden, teilen viele Beschäftigte der Werkvertragsunternehmen am Automobilstandort Leipzig. Das Gefühl, »Arbeitnehmer zweiter Klasse« zu sein, hat viele Ursachen: Die Unsicherheit, den Arbeitsplatz zu behalten, das große Ausmaß von befristeten Verträgen und Leiharbeit, der Druck, ständig auf Abruf Überstunden und Wochenendarbeit leisten zu müssen. Auch gesundheitlich belastende Schichtarbeit - und all das bei einem Einkommen, das zwar über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, aber nicht immer weit darüber. Diese komplexe Unsicherheit macht eine Lebens- und Alltagsplanung nicht möglich, wie ein Kollege beschreibt:

»Habe mir gerade ein Fahrrad gekauft und ein Kreditangebot wahrgenommen. Da war die erste Frage: ›Haben Sie einen befristeten oder einen unbefristeten Arbeitsvertrag?‹ Also für so eine lächerliche Anschaffung wie ein Fahrrad muss man einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Aber so ist das im Alltag, das habe ich gerade erst vor zwei Wochen erlebt.«

Gemeinsam mit dem Sozialforschungsinstitut sociotrend und mit Unterstützung der Betriebsräte hat die IG Metall 2014 die Beschäftigten bei den Zulieferern, Dienstleistern und Werkvertragsunternehmen der Leipziger Automobilindustrie zu ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen befragt. Die Beteiligung lag bei 15 Prozent der Beschäftigten in den Werkvertragsunternehmen, darunter auch Leiharbeiternehmer. Die Teilnahme war freiwillig und erfolgte ohne Gegenleistung. Aufgrund der guten Beteiligung lassen sich valide Aussagen über die Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten treffen.

Wer arbeitet in Werkvertragsfirmen?

Der durchschnittliche Beschäftigte bei den Werkvertragsfirmen von Porsche und BMW ist männlich, unter 45 und hat mindestens ein Kind. Er arbeitet in der Produktion in einer Werkvertragsfirma mit unter 500 Beschäftigten. Er hat mindestens eine Berufsausbildung und arbeitet in Vollzeit.

Dreiviertel der Befragten gibt an, unbefristet beschäftigt zu sein. Da aber viele Leiharbeiter unter den Befragten sind, ist dies mit Vorsicht zu bewerten. Die Aussage eines Kollegen verdeutlicht dies:

»Ja, du kannst nichts planen. Wenn du sagst, ich muss mir jetzt ein neues Auto kaufen, ich brauche jetzt ein großes Auto. Dann sagt der bei der Bank dir, dass du ja befristet bist. Die Antwort: ›Nein, da kriegen sie keinen Kredit, können wir nicht machen.« Es ist ganz schwer als Familie, wenn du in der Luft hängst und das halbe Jahr befristet immer, das ist noch schlimmer. Als Leiharbeiter war ich festangestellt, da hatte ich einen unbefristeten Arbeitsvertrag.«

Die Situation vieler Beschäftigter in Bezug auf Leiharbeit und Befristung bringt ein anderer Kollege mit folgender Aussage auf den Punkt:

»Ich war vier Jahre Leiharbeiter dort, wurde dann übernommen, das heißt, ich war vier Mal auf Befristung für ein halbes Jahr. Nach zwei Jahren wirst du bei uns fest eingestellt. Vier Mal hängst du in der Luft, du kannst nichts machen, du kannst nichts vorausplanen. Ich habe einen kleinen Sohn bekommen, wir wohnen zusammen (...) Meine Befristung läuft jetzt, diesen Monat, aus und dann müsste ich theoretisch fest eingestellt werden. Ich bin jahrelang immer hinterher gewesen, gemacht und gemacht, jede Stunde mitgenommen und getan und der Chef sagt immer, wenn Sie so weiter machen, bleiben Sie.«



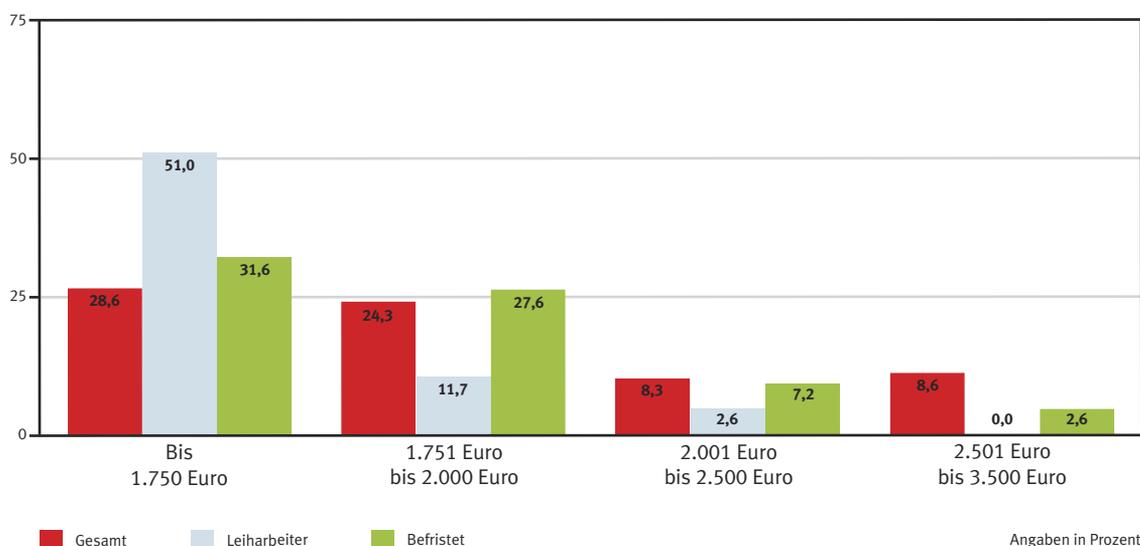
»Aus meiner Sicht sind die wichtigsten Aspekte unseres Tarifabschlusses das sehr gute Lohn-Plus, aber auch die Regelung der Übernahme von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, um für sie eine positive Perspektive hier am Standort zu realisieren.«

Kai Grießner,
Betriebsratsvorsitzender SAS Automotive

Einkommen zum Auskommen?

Die meisten Beschäftigten der Werkvertragsfirmen am Automobilstandort Leipzig verdienen weniger als 2000 Euro brutto im Monat - inklusive aller Zuschläge (Nachtzuschläge, Schichtzuschläge u.ä.). Ein Viertel muss mit weniger als 1750 Euro auskommen, darunter jeder zweite Leiharbeiter. Kein Wunder, dass die Mehrheit der befragten Kolleginnen und Kollegen (60 Prozent) ihre Tätigkeit für »zu gering« oder

»Wie hoch ist Ihr monatliches (durchschnittliches) Bruttoentgelt (mit allen Zulagen/ Zuschlägen)?«



»viel zu gering« vergütet hält. Acht Prozent geben an, zusätzlich zu ihrem Lohn staatliche Sozialleistungen wie Wohngeld oder »Hartz IV« zu beziehen. Wie schon erwähnt: trotz Vollzeitbeschäftigung.

»Ich habe zwei Lohnzettel, einen mit meinem ganz normalen Festgehalt und einen Zusatzlohnzettel mit allen Zuschlägen, den ich einen Monat später erhalte. Wenn ich damit zur Bank gehe, wegen eines Kredites, zum Beispiel für ein Auto, dann interessiert die nur das Festgehalt und das sind keine 1 000 Euro«, berichtet ein Kollege von seinen Erfahrungen. Ein anderer bringt es mit folgender Aussage auf den Punkt:

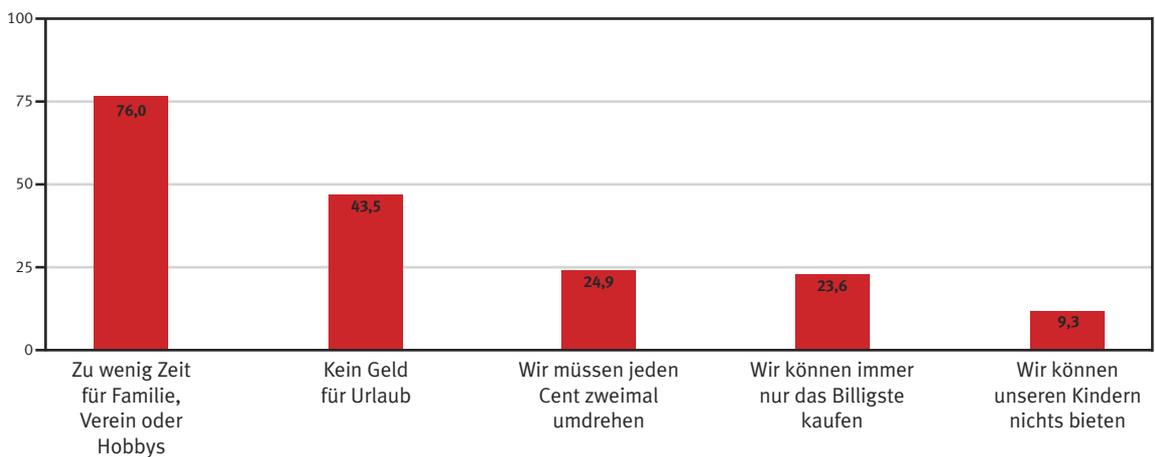
»Wenn man sich kündigt, dann sind doch die Personalkosten nicht das, was den Großteil der Firmenausgaben ausmacht. (...) Wohlstand kann man nicht erreichen, indem man den Leuten nichts bezahlt. Das Geld muss zirkulieren, die

Leute müssen es in die Region stecken können, wenn es die Region stärken soll. Das funktioniert nicht, in dem man sechs bis acht Euro die Stunde hat. Wie soll man da ein ordentliches Leben führen?»

Arbeitszeit und Lebensplanung

Dennoch: Das geringe Einkommen wird nicht als größter Mangel in Zusammenhang mit der Arbeits- und Einkommenssituation gesehen. Vielmehr ist dieser, »zu wenig Zeit für Familie, Verein oder Hobbys« zu haben. 76 Prozent gaben uns diese Antwort. Kein Wunder, wenn man sich die Antworten auf die Fragen zur Arbeitszeit anschaut. Fast alle Befragten arbeiten im Zwei- oder Dreischichtsystem.

»Was empfinden Sie als großen Mangel im Zusammenhang mit Ihrer Arbeits- und Einkommenssituation?« (Mehrfachnennungen möglich)

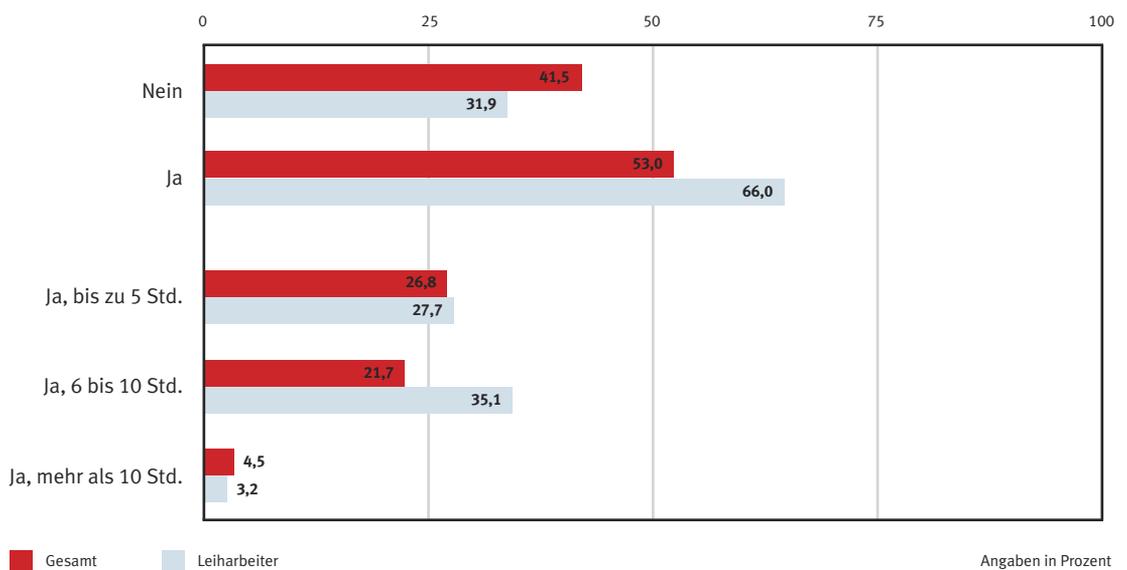


»Für uns war die letzte Tarifverhandlung ein riesiger Erfolg. Zum einen steigen unsere Entgelte wie in der Metall- und Elektroindustrie. Zum anderen werden bei Neueinstellung die Leiharbeiter, die schon länger bei TKA beschäftigt sind, bevorzugt. Das finden wir gerecht.«

*Alexander Pöttsch,
Betriebsratsvorsitzender ThyssenKrupp Automotive Systems (TKA) und Mitglied der Tarifkommission*

87 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig an Wochenenden und Feiertagen. Deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Werkvertragsfirmen leistet regelmäßig Überstunden. Bei zwei Drittel der Leiharbeiter ist regelmäßige Mehrarbeit normal. Überstundenzuschläge werden dagegen nur einer Minderheit gezahlt: Nur 39 Prozent der direkt bei den Werkvertragsunternehmen beschäftigten Kollegen und nur jeder fünfte Leiharbeiter erhält hierfür Zuschläge. Zwölf Prozent geben sogar an, dass ihre Überstunden bereits mit dem Grundentgelt abgegolten seien. Einige konkrete Auswirkungen dieser äußerst flexiblen und ausgedehnten Arbeitszeiten zeigen diese beispielhaften Aussagen der Kollegen.

»Ist Ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit höher als die vertraglich vereinbarte?«



»Auch unsere Kollegen haben sich oft über mangelnde Wertschätzung und fehlende Gerechtigkeit beschwert. Von unserem Entgelt her waren wir lange im Textilbereich angesiedelt. Mit unserer Arbeit hatte das aber nichts zu tun. Wir bei HQM sind für die Montage von Türen und Aggregaten verantwortlich. In dem neuen Tarifvertrag, den wir durchgesetzt haben, wird das berücksichtigt. Der orientiert sich an dem Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie. Bis 2019 werden sich unsere Löhne angleichen. Das sorgt für mehr Zufriedenheit bei unseren Kollegen.«

*Jürgen Metze,
Betriebsratsvorsitzender HQM*



»Ohne meine Eltern könnte ich gar nicht bei Schnellecke arbeiten, wegen des Schichtsystems.«

»Ich hatte auch vor, eine Familie zu gründen, aber es ist alles unsicher mit der Zukunft. Es ist schwierig, eine Familie zu ernähren, wenn man droht, finanziell abzurutschen und dann den Lebensstandard nicht mehr halten kann. Ich möchte meinem Kind eine finanzielle Zukunft bieten, aber auch Zeit mit ihm verbringen. Ich will also nicht drei Jobs haben müssen.«

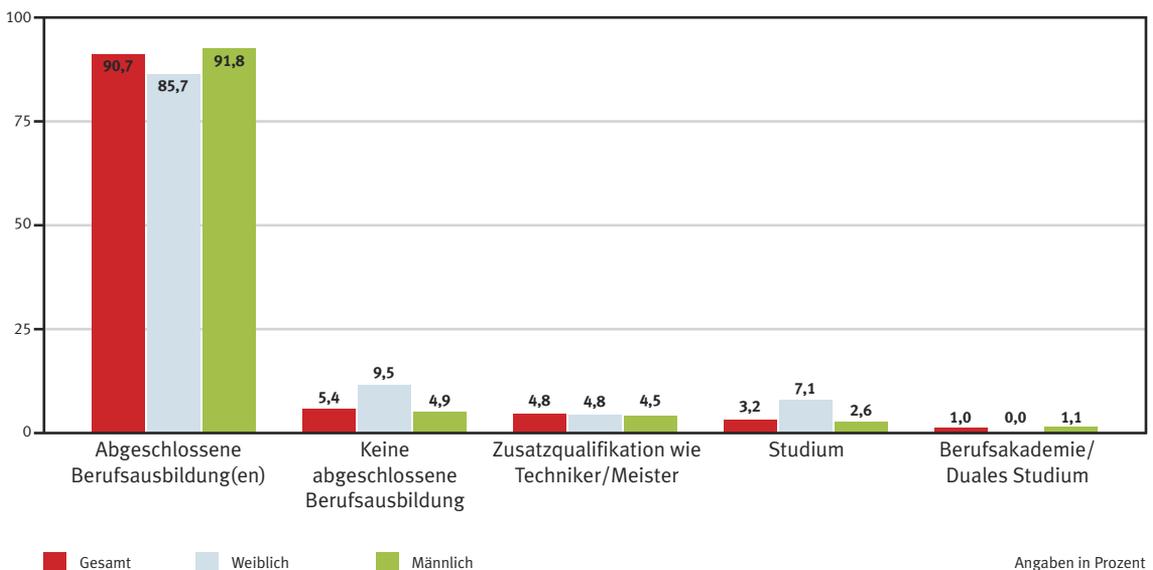
»Wir sind Zulieferer für BMW, wir machen die ganzen Komplettträger. (...) Der Chef sagt, wir nehmen jeden Auftrag an und wir als Beschäftigte müssen es dann ausbaden. Hier eine Stunde länger. Das kriegst du früh gesagt, »du musst jetzt zwei Stunden länger machen«. Und dann kriegen wir auch keine Zuschläge dafür bezahlt.«

Aus- und Weiterbildung

Mehr als 90 Prozent der Beschäftigten haben mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Viertel hat sogar zwei oder drei Berufe. Zugleich fällt auf, dass in den Werkvertragsunternehmen kaum ausgebildet wird. Aus zahlreichen Gesprächen wissen wir, dass es den Arbeitgebern immer schwerer fällt, geeignete Fachkräfte zu finden. Aber auch Aus- und Weiterbildung lassen sich für die Arbeitgeber nur realisieren, wenn es eine mindestens mittelfristige Planungssicherheit gibt.

»Was trifft auf Ihre Berufsausbildung zu?«

(Mehrfachnennungen möglich)



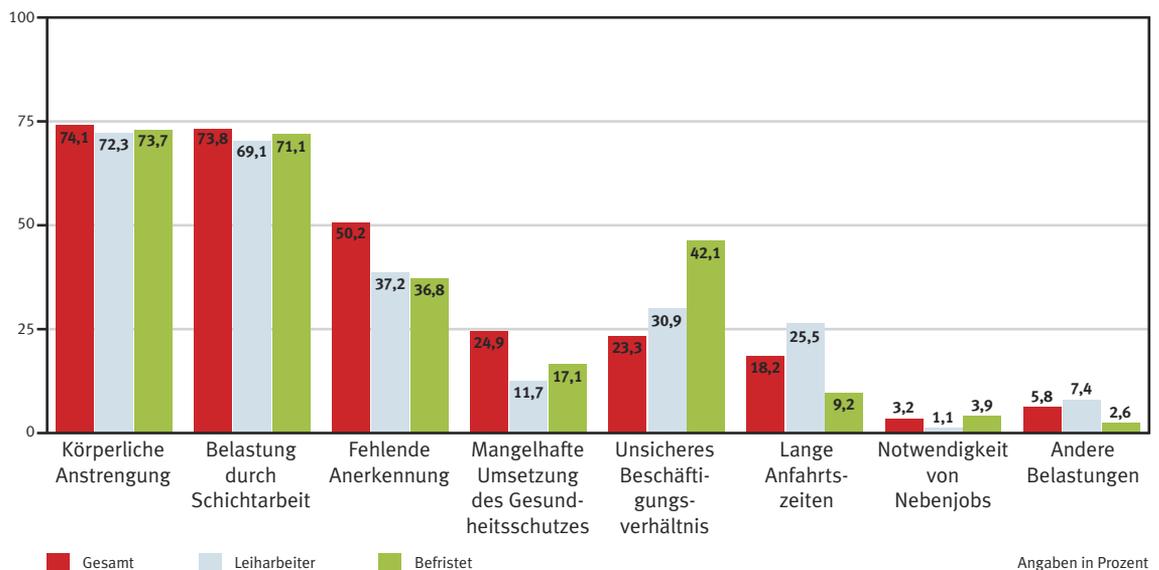


Heute ist die Belegschaft des Industrielogistikers Schnellecke Vorreiter der Tarifbewegung bei den »produktionsnahen Dienstleistern« in der Leipziger Autoindustrie. 2010 erkämpften die Kolleginnen und Kollegen hier mit der IG Metall einen Haustarifvertrag.

Arbeit in Werkvertragsfirmen ist Stress

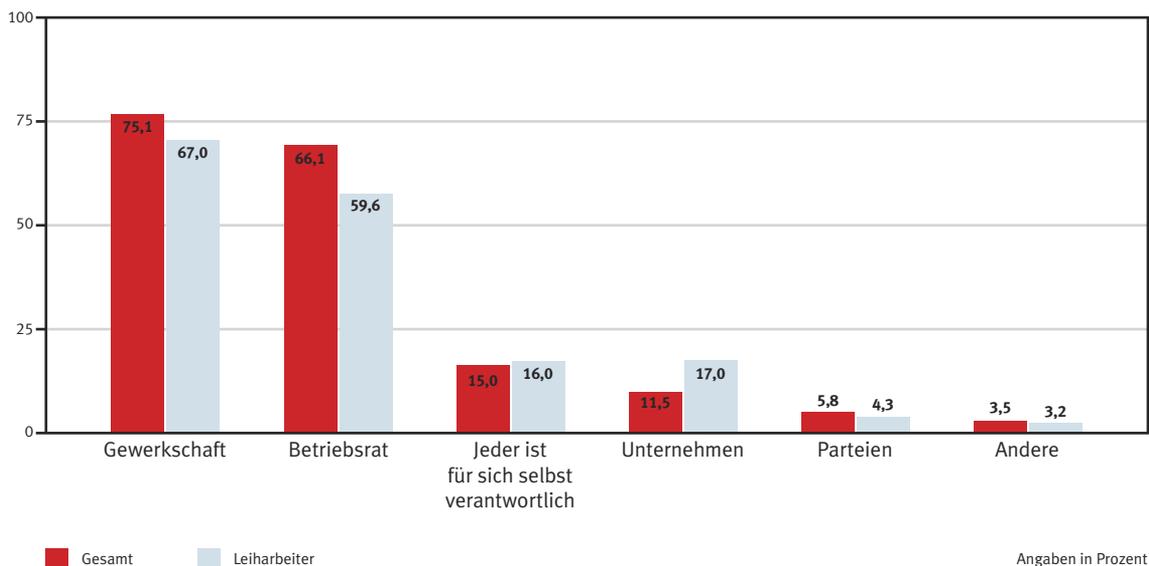
Fast alle Kollegen in den Werkvertragsfirmen arbeiten in Zwei- oder Dreischichtsystemen. Neben der körperlichen Anstrengung wird dies von drei Viertel der Beschäftigten als größte arbeitsbedingte Belastung eingeschätzt. Fehlende Anerkennung und Mangel an Respekt, unzureichender Gesundheitsschutz und die Unsicherheit des Arbeitsverhältnisses werden als weitere Stressfaktoren genannt. Fast die Hälfte aller Beschäftigten schätzt die seelische und körperliche Belastung am Arbeitsplatz als hoch oder gar sehr hoch ein. Das lässt sich auch mit den folgenden Aussagen von Beschäftigten untermauern.

»Welchen Belastungen sind Sie bei der Arbeit ausgesetzt?« (Mehrfachnennungen möglich)



»Wem trauen Sie am ehesten eine Verbesserung Ihrer Arbeitssituation zu?«

(Mehrfachnennungen möglich)



»Das ist ein knüppelharter Job. Oft arbeiten wir sechs Tage am Stück. Dann ist man nur sonntags zu Hause. Da hast du keinen Bock, dich im Garten zu entspannen. Da bist du nur platt.«

»Ich erwarte von dem Arbeitgeber, dass ich mich bei der Arbeit nicht körperlich schädige, dass ich auch wirklich Zeit habe, den Arbeitsschutz einzuhalten. Wenn man sich nämlich wirklich die Zeit nimmt für den Arbeitsschutz, dann heißt es, der bringt keine gute Leistung. Darum ist das sehr wichtig, dass darauf geachtet wird. Wenn man als junger Mensch anfängt, hat man ja eine Weile vor sich. Er ist doch nicht ange-dacht, dass man mit 40 aufhört zu arbeiten.«

Diese Arbeitsbedingungen führen zu einer hohen Fluktuation. Fast jeder Zweite spielt mit dem Gedanken, seinen Arbeitgeber zu wechseln - und vielen gelingt dies auch. Über die Hälfte der Beschäftigten arbeitet weniger als drei Jahre in ihren Unternehmen. Bei zwei Drittel der Leiharbeiter liegt die Verweildauer unter einem Jahr.



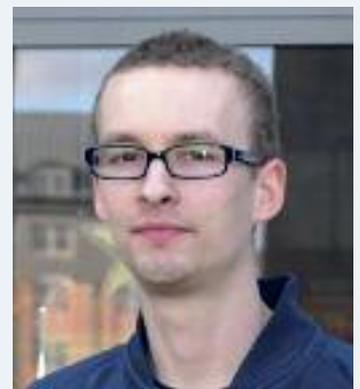
SCHEDL Automotive GmbH und Co. KG produziert in Leipzig die Räder für BMW und ist zuständig für die weltweite Komplettad-belieferung verschiedener BMW-Modelle.

Unsere Umfrage zeigt deutlich: Die nicht vorhandene Planungssicherheit hat Auswirkungen auf allen Ebenen.

Im Leben der Beschäftigten wirkt sie mit geringer sozialer Teilhabe und fehlenden Möglichkeiten, sich das Leben zu gestalten, am unmenschlichsten. Aber auch für die Stadt Leipzig, die Region und ihre Menschen hat dies wegen geringerer Ausbildungsquoten, viel Leiharbeit und Niedriglöhnen problematische Folgen.

»Ich habe manchmal das Gefühl, dass der Aufschwung Ost mit schlechter Bezahlung erkaufte wurde.«

Martin Ritzau, SCHEDL





Dr. Thomas Goes arbeitet am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 2014 hat er zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten der Werkvertragsfirmen der Leipziger Automobilindustrie geführt und für die IG Metall ausgewertet. Aktuell arbeitet er in dem von der Otto-Brenner-Stiftung finanzierten Projekt: »Rückenwind für die Gewerkschaften?«

»Es empört die Kollegen, wie Nummern behandelt zu werden«

Sie haben im vergangenen Jahr zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten der Werkvertragsfirmen im Umfeld von Porsche und BMW am Standort Leipzig geführt. Wie bewerten die Kollegen ihre Arbeitsbedingungen?

Viele Beschäftigte bezeichneten ihre Löhne als »Witz«, weil sie so niedrig sind. Sie kritisieren die aus den niedrigen Löhnen folgende eingeschränkte soziale Teilhabe. Sie beschwerten sich auch über die Arbeitsqualität und die vielfach hochgradig flexiblen Arbeitszeiten. In den Diskussionen wurden immer wieder das Schichtmodell oder die Wochenendarbeit und damit zusammenhängende Probleme bei der Lebens- und Alltagsplanung thematisiert.

Was folgt daraus?

Für viele Kollegen ist es ein Problem, dass sie weder eine Perspektive haben noch verlässliche Arbeitszeiten, um Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Normalerweise gibt es bei Beschäftigten der Automobilindustrie einen verhältnismäßig hohen Identifikationsgrad mit dem Unternehmen. Das findet sich bei den jüngeren Leuten bei den Leipziger Werkvertragsfirmen nicht.

Weil Identifikation nur entstehen kann, wenn die Beschäftigten eine Perspektive haben?

Nicht nur. Identifikation hat auch nicht nur mit materieller Anerkennung zu tun. Sondern auch mit Anerkennung über Lob oder Würdigung der Arbeit. Selbst diese Erfahrungen machen die Beschäftigten bei den Werkvertragsunternehmen nicht. Das hat natürlich auch mit den Beziehungen zwischen diesen Unternehmen und BMW und Porsche zu tun. Da werden die Verträge sehr hart verhandelt. Die Unternehmen geben den Druck an ihre Beschäftigten weiter. Das äußert sich zum Beispiel in starker Kontrolle am Arbeitsplatz, weniger Entgegenkommen gegenüber der Belegschaft oder vielen Überstunden, die oft nicht mehr abgebaut werden können.

Wie reagieren die Beschäftigten darauf?

Ein Muster kam in den Gesprächen immer wieder heraus: Wenn irgendetwas auf der Arbeit schief geht, sei es eine Ha-varie, ein Unfall oder ähnliches, dann heißt es: Ihr habt

schlecht gearbeitet. Das kränkt die Kollegen. Sie fühlen sich vom Arbeitgeber ausgenutzt. Außerdem folgt aus diesen Formen des Missmanagements Mehrbelastung für die Beschäftigten. Bei Leiharbeitern kommt noch dazu, dass ihnen immer praktisch vermittelt wird: Ihr seid ersetzbar, wenn ihr nicht mehr kommt, nehmen wir eben die Nächsten.

Was hat Ihre Gesprächspartner am meisten gestört?

In den Gesprächen waren von den Beschäftigten immer zwei Sachen zu hören: Zum einen gibt es durchaus Verständnis für die Situation des Arbeitgebers. Man akzeptiert, dass er im harten Wettbewerbe um Ausschreibungen steht usw. Zugleich empört es die Kollegen aber, dass sie wie Nummern behandelt werden. Sie empfinden das als Kränkung, es geht gegen ihr Gerechtigkeitsgefühl.

Und das ist der Auslöser, gewerkschaftlich aktiv zu werden?

Ja, aber etwas Wichtiges kommt noch dazu: Die Überzeugung, dass man ähnlich schlechte Arbeitsverhältnisse überall in Leipzig wiederfindet. Das Risiko, dass man als Beschäftigter eingeht, wird also geringer. Wenn es boomt, aber die Arbeitsverhältnisse weiterhin prekär bleiben, dann werden Menschen aktiv, wollen sich das nicht mehr gefallen lassen. Die entscheidende Frage ist: Glaubt man, dass man diese Bedingungen verändern kann? Und an dieser Stelle kommen positive Beispiele ins Spiel. Wenn die Menschen sehen, es geht auch anders, wird ihnen klar, auch sie müssen sich nicht alles gefallen lassen. Dann heißt es auf einmal: Im Nachbarbetrieb haben es die Kollegen geschafft, 80 Cent mehr zu verdienen. Dann können wir das auch.

Schauen die Beschäftigten auf die anderen Unternehmen? Spricht sich so etwas herum?

Ja, offensichtlich. In den Diskussionen gab es Deutungskämpfe. Da sitzt dann zum Beispiel jemand mit antigewerkschaftlichem Standpunkt und sagt, höhere Löhne werden das Unternehmen kaputt machen. Ein Anderer argumentiert mit Beispielen, die bewiesen haben, dass es geht, Kunden nicht wegrennen und die Arbeitsplätze nicht verloren gehen. Das wird dann aufgegriffen, das interessiert die Leute.

Organisieren? Lohnt sich!

Ob Löhne, Arbeitsbedingungen oder Eindämmung der Leiharbeit. Die Verbesserungen der letzten Jahre zeigen: Wenn sich Kollegen organisieren und gemeinsam mit der IG Metall für ihre Interessen eintreten, kommt für alle etwas heraus.

Die Zeiten, in denen die Löhne bei Schnellecke »eine Schande für das Land« waren (so das Magazin *Focus* im November 2008), sind vorbei. Heute ist der Industrielogistiker Vorreiter der Tarifbewegung bei den »produktionsnahen Dienstleistern« in der Leipziger Autoindustrie. 2010 erkämpften die Kolleginnen und Kollegen hier mit der IG Metall einen Haustarifvertrag. Seitdem gilt bei Schnellecke: »Kein Stundenlohn mehr unter zehn Euro.« »Für viele hat das 400 Euro mehr auf dem Lohnzettel bedeutet«, sagt Nadine Schilling, die 2007 als Leiharbeiterin bei der Schnellecke-Tochter SML angefangen hat und heute Betriebsratsvorsitzende ist.



»Lange Zeit haben wir Beschäftigten von Schnelleckes Wachstum wenig profitiert.«

Nadine Schilling,
Betriebsratsvorsitzende
der Schnellecke Modul- und
Lieferantenzentrum GmbH

Schnellecke - wenn alle vom Wachstum profitieren

Seit 2001 sorgen die Kolleginnen und Kollegen von Schnellecke dafür, dass bei Porsche die Bauteile für die Fahrzeuge genau zu dem Zeitpunkt am Band sind, zu dem sie auch gebraucht werden. Seit 2013 beliefert Schnellecke auch BMW im »just-in-sequence«-System. Angefangen mit 100 Mitarbeitern gehören die Schnellecke Sachsen GmbH und die Schnellecke Modul- und Lieferantenzentrum GmbH heute zu den größten Arbeitgebern in Leipzig. Die über 1 000 Beschäftigten kümmern sich um die Transportlogistik genauso wie die Zollabfertigung und die Kommissionierung am Automobilstandort. Sogar Karosseriemodule werden gefertigt.

Bei gut 1 300 Euro brutto lag der Monatsverdienst, dazu kamen ein paar hundert Euro im Jahr als Prämie, erzählt Schilling. Die IG Metallerin muss es wissen. 2007 fing sie in dem Unternehmen an, damals als Leiharbeiterin, später befristet. »Von meinem Lohn war es schwierig zu leben.« Heute sind die Erinnerungen an diese Zeit nur noch dunkel, auch wenn es erst fünf Jahre her ist. Denn 2010 haben Belegschaft und IG Metall einen Tarifvertrag bei Schnellecke durchgesetzt, einen der ersten unter den industrienahen Dienstleistern. Seither profitiert auch die Belegschaft vom Unternehmenserfolg. »Für mich bedeutete der Tarifvertrag 400 Euro mehr im Monat«, sagt Schilling. »Wir hatten das Gefühl, dass wir der Vorreiter sind.«

Aber es war nicht nur das Geld, erläutert ihre Kollegin Susan Kunert, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Schnellecke Modul- und Lieferantenzentrum GmbH (SML). *»Wir haben mehr Urlaubstage durchgesetzt und sehr viel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht. Seit den letzten Tarifverhandlungen zahlt Schnellecke für die Kinderbetreuung in der Kita einen monatlichen Zuschuss von 50 Euro, und Eltern haben Anspruch, in den ersten drei Jahren für zwölf Monate von der Schichtarbeit ausgenommen zu werden. Allerdings sind diese Veränderungen nicht von allein gekommen. Sie waren nur möglich, weil wir uns als Belegschaft organisiert haben«*, ist sich Kunert sicher.



Susan Kunert

Mehr Geld, mehr Urlaub, Kita-Zuschuss: Bei vielen der in Leipzig ansässigen industriellen Dienstleister gelten solche Errungenschaften als Wettbewerbsnachteile. Guido Machowski, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Schnellecke Sachsen GmbH, kann über so eine Interpretation nur lachen. Dass Schnellecke wegen des Tarifvertrages einen Auftrag nicht bekommen hat, weil die Löhne fair sind, das sei noch nie vorgekommen. Im Gegenteil: *»Wir haben viel mehr Arbeit als vorher«*, so Machowski.



Guido Machowski

Das beweise, dass eine motivierte Belegschaft bessere Arbeit abliefert - was ein entscheidender Wettbewerbsvorteil ist. Gefährlich werde das höchstens für Konkurrenten, die meinen, mit niedrigen sozialen Standards besser zu fahren. *»Mittlerweile kommen Leute von denen zu uns, weil es sich herumgesprochen hat, dass wir gute Arbeitsbedingungen haben«*, sagt Machowski.

Durchbruch bei Rudolph Logistik

Schnellecke ist und war der Vorreiter - doch der Durchbruch für die IG Metall kam erst zwei Jahre später mit dem erfolgreichen Tarifabschluss beim Dienstleister Rudolph Logistik. Dieser war für die Logistik bei der Karosserieproduktion von BMW zuständig. Immer wieder hatten Kolleginnen und Kollegen des Unternehmens in den vergangenen Jahren versucht, einen IG Metall Tarifvertrag durchzusetzen. Dann wurde es ernst: Sechs mal traten die Beschäftigten zwischen August 2011 und Februar 2012 in den Warnstreik, sie kämpften um ihr Recht, mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchzusetzen. Das Unternehmen, unterstützt vom Arbeitgeberverband des Verkehrsgewerbes, versuchte vor Gericht, der IG Metall die Tarifzuständigkeit absprechen zu lassen. Doch die Richter

wiesen den Antrag als unbegründet zurück und bestätigten ausdrücklich: Die IG Metall darf für die Beschäftigten der Rudolph Automotive Logistik GmbH Tarifverträge schließen.

»Das war schon eine Riesenummer«, erinnert sich Marko Orels an den ersten Warnstreik bei Rudolph Automotive Logistik GmbH im August 2011 in Leipzig. Die ganze Frühschicht stand draußen, 70 Leute. Von 5:30 Uhr bis 15:30 Uhr wurde nicht gearbeitet. »Doch das Verrückteste war, dass es beim Ausstand gar nicht um Geld ging.« Die Kollegen streikten, weil sich ihr Arbeitgeber weigerte, einen Tarifvertrag mit der IG Metall abzuschließen.

Für Orels und seine Kollegen war klar, dass sie von der IG Metall vertreten werden wollen: »Mit unserer Arbeit haben wir dazu beigetragen, dass bei BMW Autos produziert werden, also sind wir auch Metaller.«



»Wir sind Metaller, was denn sonst?«

Marko Orels,
Schnellecke (ehem.
Rudolph Automotive
Logistik GmbH)

Bereits 2007 wollten die Kollegen einen IG Metall Tarifvertrag durchsetzen. Doch das Unternehmen war kurzerhand dem Thüringer (!) Arbeitgeberverband des Verkehrsgewerbes beigetreten. Die Folge: Obwohl fast die gesamte Belegschaft in der IG Metall organisiert war, galt plötzlich ein Logistiktarifvertrag. An der schlechten Gesamtsituation änderte sich dadurch aber nicht viel: »Es gab nur wenige Verbesserungen, etwa beim Urlaub oder beim Urlaubsgeld«, sagt Orels. Ein Metall-Tarifvertrag blieb deshalb das Ziel der Kollegen. Dafür traten sie 2011 in den Warnstreik.

Unterdessen versuchte Rudolph Logistik alles, um Verhandlungen mit der IG Metall zu entgehen. Der Arbeitgeberverband des Verkehrsgewerbes beantragte vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main ein Feststellungsverfahren, mit dem er die IG Metall aus dem Betrieb herausbekommen wollte. Das Argument: Rudolph habe einen Tarifvertrag mit ver.di, die IG Metall sei nicht zuständig und der Streik damit unrechtmäßig.

Doch die Richter wollten dem nicht folgen und wiesen den Antrag zurück. Bei Rudolph handele es sich um ein Unternehmen, »dessen Zweck unstreitig darauf ausgerichtet ist, einen unter den Organisationsbereich fallenden Betrieb, die BMW AG, bei der Verwirklichung ihrer Zielsetzung durch die Erbrin-

gung von Transport- und Logistikleistungen zu unterstützen«, hieß es in der Begründung der Entscheidung vom 17. Januar 2012.

Die Entscheidung war eindeutig und ließ auch für Rudolph keinen Interpretationsspielraum mehr zu. Nach sechs Warnstreiks mit insgesamt 25 Stunden Arbeitsausfall begannen im März 2012 die Verhandlungen über einen IG Metall Tarifvertrag, Ende August 2012 wurde das Ergebnis verkündet: Der Tarifvertrag brachte den 128 Beschäftigten in den nächsten drei Jahren deutliche Lohnzuwächse, eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38 Stunden sowie 30 Tage Urlaub im Jahr.

Doch was ebenso wichtig war: Mit ihrer Entscheidung, der IG Metall das Mandat für Tarifverhandlungen zu geben, wenn die Belegschaft es so wünscht, gaben die Frankfurter Richter den Startschuss für eine breite Tarifbewegung bei den anderen Kontraktlogistikern in Leipzig.

Starkes Signal für andere Dienstleister

Für die Kolleginnen und Kolleginnen der anderen Dienstleister war der Abschluss bei Rudolph Logistik ein Signal: Wo es noch keine Betriebsräte gab, wurden nun Wahlen eingeleitet und Tarifbewegungen angeschoben. Dann kam es Schlag auf Schlag: Im Mai 2014 schloss die IG Metall bei SAS Automotive und HQM Haustarifverträge ab, im August desselben Jahres beim Dienstleister AFG, im Frühjahr 2015 war es beim Abgasanlagenhersteller Faurecia Emission Control Technologies soweit. Überall kam es zu kräftigen Lohnzuwächsen.



»Seit August bekommen wir für die Früh- und Spätschicht am Samstag 25 Prozent mehr Geld. Das hat unser IG Metall-Betriebsrat durchgesetzt.«

Mario Scholz, SCHEDL



»Diskutiert haben wir bei FECT schon lange über einen Tarifvertrag. Als wir 2013 den Auftrag für den Porsche Macan bekommen haben, nahm die Sache Schwung auf. Das hat uns Sicherheit gegeben.«

*Torsten Nerlich,
Betriebsratsvorsitzender
Faurecia Emission Control Technologies (FECT)*

Beispiel AFG: Deutlich mehr Geld dank Tarifvertrag

Seit zehn Jahren arbeiten die Kollegen der Allgemeinen Fahrzeugübernahme-Gesellschaft mbH in Leipzig. Sie holen die fertigen BMWs am Band ab, machen sie versandfertig und bringen sie in Stellung zum Weitertransport. Ein knüppelharter Job, für den sie lange Zeit nur schlecht bezahlt wurden.

AFG zählte sich zur Logistikbranche, die Mitarbeiter wurden entsprechend niedrig entlohnt. *»Viele Kollegen fanden das nicht in Ordnung. Schließlich liegt unser Arbeitsfeld in der Automobilindustrie und so wollen wir auch bezahlt werden«,* sagt Roberto Heymann, Betriebsratsvorsitzender und aktiver Metaller.



»Unser Arbeitsfeld ist die Autoindustrie. Und so wollen wir auch bezahlt werden«

Roberto Heymann,
Betriebsratsvorsitzender AFG

Im März 2014 haben sie sich dann an die IG Metall gewandt. Das lag nahe, denn Heymann und einige andere Kollegen waren bereits Mitglieder: *»Ich habe vorher bei Rudolph Logistik gearbeitet und dort habe ich miterlebt, wie die IG Metall einen Tarifvertrag erkämpft hat. Das war beeindruckend.«* Für Heymann und seine Kollegen war das dennoch nicht ohne Risiko, denn die meisten von ihnen hatten nur befristete Arbeitsverträge.

Gemeinsam mit der IG Metall wurde eine Tarifstrategie ausgearbeitet, dann wurden Verhandlungen aufgenommen. *»Als wir der Geschäftsführung erklärten, dass wir einen Tarifvertrag mit der IG Metall machen wollen, gab es erst mal großes Theater«,* erinnert sich Heymann. Doch die Kollegen haben sich durchgesetzt.

Und das Ergebnis kann sich sehen lassen: Bisher hatten die rund 60 Kollegen einen Stundenlohn von 8,60 Euro. Inklusive Prämien kamen sie damit auf knapp neun Euro. Mit dem neuen IG Metall Tarifvertrag stieg der Stundenlohn seit April 2015 auf mindestens 10,30 Euro und ab Januar 2016 auf 10,63 Euro. Zudem gibt es drei Urlaubstage mehr.

Inzwischen sind alle Seiten mit dem Ergebnis zufrieden. *»Das Verhältnis zur Geschäftsführung ist sehr gut, die Zusammenarbeit klappt«,* sagt Betriebsrat Heymann. Der Erfolg der Kollegen bei AFG ist auch ein Beispiel für die Beschäftigten der anderen Dienstleister, meint IG-Metall-Bevollmächtigter Bernd Kruppa: *»Unserem Ziel, die Tariflandschaft an den Leipziger Automobil-Standorten neu zu gestalten, sind wir mit dem Tarifvertrag bei der AFG einen Schritt näher gekommen.«*

Initialzündung Betriebsratswahlen: das Beispiel SCHEDL

Irgendwann waren sie es leid: *»Ständig wurden Veränderungen an Maschinen vorgenommen, ohne diejenigen zu fragen, die daran arbeiten«,* erzählt Martin Ritzau. Anstatt die Arbeitsabläufe zu verbessern, wurden sie danach schlechter. Dazu ständige Überstunden, kurzfristig angekündigte Wochenendarbeit und der harsche Ton aus der Geschäftsleitung.

»Uns war klar, das bekommen wir nur mit einem Betriebsrat hin. Also haben wir uns zusammengetan und sind zur IG Metall gegangen«, erzählt Ritzaus Kollege, Thomas Urbanek. Gemeinsam ergriffen sie die Initiative und gründeten Ende 2013 erstmals einen Betriebsrat.

SCHEDL Automotive GmbH und Co. KG produziert in Leipzig die Räder für BMW und ist zuständig für die weltweite Kompletttradbeflieferung verschiedener BMW-Modelle. Von den Beschäftigten fordert das enorme Flexibilität - besonders zwischen Juni und Dezember, wenn die Nachfrage nach Winterrädern am größten ist. *»Dann produzieren wir auf Hochtouren«,* sagt Ritzau. *»Mitunter wird freitags angesagt, dass in der nächsten Woche von zwei auf drei Schichten umgestellt wird.«* Auch dass früh um sechs Uhr vor Schichtbeginn angesagt wird, wie lange gearbeitet wird, kommt immer wieder vor. *»Nicht nur, dass wir dann jegliche Freizeit- und Familienplanung über Bord werfen müssen«,* meint Oliver Fähmel, der selbst eine sechsjährige Tochter hat. *»Unsere Flexibilität wird auch noch als Selbstverständlichkeit hingenommen.«*

Oben auf der Agenda des Betriebsrats steht die Situation der Leiharbeiter. Kein Wunder: Alle Betriebsratsmitglieder haben selbst als Leiharbeiter bei SCHEDL angefangen. Erst nach mehreren Jahren wechselten sie zur Stammbesellschaft, zunächst mit einer zweijährigen Befristung.

Einiges hat sich seit der Betriebsratswahl schon zum Besseren verändert. Die Geschäftsleitung geht respektvoller mit den Leuten um. Früher bekamen befristete Beschäftigte manchmal erst zwei, drei Tage vor dem Auslaufen ihres Vertrages Bescheid, ob sie gehen oder bleiben. Mittlerweile werden sie ein, zwei Monate vorher informiert. Und einen 25-prozentigen Zuschlag für Samstagarbeit haben sie durchsetzen können.



»Wir haben uns zusammengetan und sind zur IG Metall gegangen«.

*Thomas Urbanek,
Betriebsratsvorsitzender
bei SCHEDL*

Die Zukunft kommt aus Leipzig - ein gemeinsamer tariflicher Ordnungsrahmen

Ziel der IG Metall ist ein gemeinsamer tariflicher Ordnungsrahmen für alle Beschäftigten in der Leipziger Automobilindustrie. Grundlage ist der Flächentarifvertrag der IG Metall, wobei die Entgelte firmenspezifisch geregelt werden können. Grundsätzlich gilt: »Kein Lohn unter 10,50 Euro in der Stunde auf dem Gelände von Porsche und BMW!«

Sie sind eine Untergrenze, die Beschäftigte vor Verarmung und einer Abwärtsspirale des Lohndumpings schützen soll. Wer bei einer Vollzeittätigkeit weniger als 10,50 Euro in der Stunde verdient, würde selbst bei 45 Rentenbeitragsjahren unter das Niveau der gesetzlichen Grundsicherung rutschen. Im Kern geht es aber darum: BMW und Porsche sollen sich verpflichten, Aufträge nur an Dienstleister zu vergeben, die einen Betriebsrat sowie einen Tarifvertrag mit der IG Metall vorweisen können. Ausschreibungen sollen ausschliesslich über Qualität und Umfang der Dienstleistung entschieden werden, nicht über den Löhne.

Ein großer Schritt in diese Richtung konnte im April 2015 gemacht werden: BMW verpflichtete sich, Aufträge für produktionsnahe Dienstleistungen künftig vorrangig an Unternehmen

Automobilcluster Leipzig - Ein Betrieb - eine

| | |
|--|---|
| OEM (8 300 MA) | BMW Werk Leipzig (4 700 MA + 2 200 LA) Ecklohn 15,50-16,50 Euro Tarif Fläche M+E Sachsen (100%) Betriebliche |
| Zulieferer und produktionsnahe Dienstleister für BMW und/oder Porsche, z. B. Montage (3 100 MA) | ThyssenKrupp Automotive • WISAG (UIS) Voith • Rudolph Logistik (1727 MA) <i>Kühne & Nagel (ca. 700 MA, davon ca. 174 Bef. + 700 LA)</i> Firmen TV tarifliche (betriebsspez.) Entgeltregelungen Ecklohn 12,50-15,00 Euro |
| Produktionsnahe Dienstleister und Logistik („just in sequence“) für BMW und/oder Porsche (250 MA) | Schedl • Hendricks (221 MA + Haus TV (akt. MTV Logistik, CGM betriebliche Zulagen Ecklohn 10,70-13,20 Euro) |
| IT-Service, Engineering-Dienstleister und Projektgeschäfte für BMW und/oder Porsche (ca. 300 MA) | Tariflichen Regelungen |
| Logistik und klassische Dienstleister wie Werksschutz, Feuerwehr, Reinigung (BAU), Spediteure und Sonstige (ca. 450 MA) | Art • VSU • Rhenus (ca. 500 MA + Verhandlungsergebnisse |
| ca. 12 350 Mitarbeiter | |

Kein Lohn unter 10,50 Euro -

zu vergeben, die einen Tarifvertrag mit der IG Metall geschlossen haben. Wir sind zuversichtlich, dass wir eine solche Vereinbarung auch mit Porsche schließen werden.

Bei Schnellecke, Rudolph Logistik, HQM, SAS, AFG, Thyssen-Krupp, SCHEDL, Voith und FECT hat sich etwas bewegt, weil sich Kolleginnen und Kollegen zusammenfanden, die die Zustände nicht länger hinnehmen wollten. Die eine andere Vorstellung von ihrer Arbeit entwickelten und die Dinge in die Hand nahmen, um sie zu verändern. Die andere überzeugten, die Betriebsräte und Tarifkommissionen wählten, Versammlungen organisierten und, wenn es sein musste, das Werkzeug hinlegten und gemeinsam vors Tor gingen - wie bei den Warnstreiks bei Rudolph Logistik oder der WISAG.

Wer eingeschliffene Routine verändern will, geht ein Risiko ein - erst recht, wenn er oder sie sich damit gegen kurzfristige betriebswirtschaftliche Interessen stellt. Nun ist es nicht verkehrt, Risiken einzugehen, wenn man sie kalkulieren kann. Dafür braucht man das nötige Wissen und starke Partner. Beides haben die Beschäftigten der Leipziger Automobilindustrie in der IG Metall.

Gewerkschaft - ein tariflicher Ordnungsrahmen

Porsche Werk Leipzig
(3 500 MA + 1 400 LA)
Ecklohn 15,50-16,50 Euro

Entgeltbestandteile und Sonderzahlungen

Schnellecke • HQM • SAS • Faurecia
+ 390 Befristete + 1272 LA
Schenker (ca. 300 MA + 600 LA)

(MTV Fläche / 38 Std./Wo.)
und betriebliche Zulagen
(80-90% zur Fläche M+E)

SAT • AFG
35 Befristete + 146 LA)

oder keine TV (40 Std./Wo.)

(65-80% zur Fläche M+E)

bis Einzelvertrag

Hertel • Fenthols
15 Befristete + 140 LA)
oder Haus TV

Aufstockung und Altersarmut verhindern!

Leiharbeit
(3 600 MA)
Equal Pay

Leiharbeit
(2 600 MA)

Tarifvertrag Leiharbeit/
Branchenzuschläge

Leiharbeit
(180 MA)

Tarifvertrag Leiharbeit/
Branchenzuschläge

Leiharbeit
(ca. 200 MA)
Tarifvertrag Leiharbeit

Leiharbeit
(ca. 30 MA)
Tarifvertrag Leiharbeit

Stand: 08-15

ca. 6 610 Leiharbeiter

»Die Leute wollen Ehrlichkeit«



Jens Köhler,
Betriebsratsvorsitzender
bei BMW Leipzig

An keinem Automobilstandort ist die Auslagerung von Produktionstätigkeiten so fortgeschritten wie in Leipzig. Damit die Mitbestimmung nicht unter die Räder kommt, haben die IG-Metall-Betriebsräte von BMW und Kontraktdienstleistern ein Betriebsrätenetzwerk organisiert. Hier werden Informationen ausgetauscht, um gemeinsame Aktionsfähigkeit herzustellen. Dies könnte auch Vorbildcharakter für andere Automobilstandorte haben, wo das Logistik-Outsourcing gerade erst beginnt. Ein Gespräch mit Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzer von BMW Leipzig.

Das IG Metall-Betriebsrätenetzwerk gibt es inzwischen seit acht Jahren. Wie ist es dazu gekommen?

Das BMW-Werk wurde 2002 gegründet, seit 2005 wird hier produziert. Schon während der Bauphase wurden Mitarbeiter eingestellt und zur Qualifizierung nach Bayern geschickt. Dort haben wir bereits den Betriebsrat gegründet. Bei den verschiedenen Werkvertragsfirmen, die zeitgleich mit uns die Produktion starteten, war das anders: Die hatten anfangs weder Tarifverträge noch Betriebsräte oder gewerkschaftliche Strukturen. Und das war auch so gewollt. Aber die Belegschaften haben auf uns geschaut - zum Beispiel weil wir gute Arbeitszeitregelungen ausgehandelt hatten. Sachen also, die zwar für BMW fast selbstverständlich sind, nicht aber für die Kollegen bei den Dienstleistern. Irgendwann kamen ein paar Kollegen eines Industriedienstleisters zu uns ins Betriebsratsbüro und baten um Hilfe. Sie erzählten, dass sie sich ausgenutzt fühlten. Sie mussten sechs Tage die Woche arbeiten und verdienten sehr wenig. Da war für mich klar: Wir müssen uns vernetzen. Das war der Startpunkt für das Betriebsrätenetzwerk hier auf dem Gelände. Seither treffen wir uns drei Mal im Jahr und tauschen uns kontinuierlich aus. Aktuell kommen die Teilnehmer aus zehn bis zwölf Unternehmen.

Was wird dort besprochen?

Die Kollegen bekommen von mir die monatlichen Produktionszahlen. Dazu muss man wissen: Die Werkvertragsfirmen verpflichten sich vertraglich, das Arbeitszeitsystem von BMW zu übernehmen. Im Prinzip wird damit die Mitbestimmung im Werkvertrag ausgehebelt. Die Betriebsräte müssen mitspielen. Häufig heißt es: Ruhig bleiben, sonst verlieren wir den Auftrag.

Warum sind die Produktionszahlen so wichtig? Können sie die nicht von ihren Geschäftsführern erfragen?

Eben nicht. Die wissen häufig weniger als die Betriebsräte. Bei BMW haben wir erkämpft, dass wir in den monatlichen Produk-

tionsrunden mit drin sitzen. Da werden die Zahlen von BMW beschlossen und die Vorausschau für die nächsten Monate gemacht. Diese Zahlen stellen wir auch den Betriebsräten der Dienstleister zur Verfügung. Das ist wichtig für sie, damit sie ihren Leuten sagen können, wie die Arbeitszeiten in den nächsten Monaten sind. Die Leute wollen schließlich wissen, wann sie arbeiten.

Sonst würden sie es erst kurzfristig erfahren?

Genau. Und dann bleibt den Betriebsräten keine Zeit zu gestalten, was wiederum zu einer Unzufriedenheit in der Belegschaft auch mit ihrer Arbeit führt. Du verlierst deine Belegschaft als Betriebsrat und als Gewerkschaft. Wir stärken so also auch deren Möglichkeiten, regulierend einzugreifen, indem wir ihnen einen Zeitvorsprung geben. Die Kollegen sind zu vielem bereit, sie arbeiten gerne, wenn nötig, auch am Samstag oder Sonntag. Sie wollen aber vorher darüber informiert werden. Und sie wollen wissen, wann sie dafür frei bekommen.

Hat die Vernetzung noch andere Vorteile?

Das Netzwerk beugt Gerüchten vor. Wir machen die Kommunikation transparenter. Auch das ist wichtig. Die Leute wollen Ehrlichkeit. Sie wollen nicht mit Halbwahrheiten vorgeführt werden. Das macht das Management schon häufig genug. Aber ich habe als Betriebsrat und Gewerkschafter den Anspruch kompletter Transparenz gegenüber meiner Wählerschaft. Ich bin ja nicht eingesetzt worden, sondern habe ein Wahlamt.

Hast du ein Beispiel?

Zum Beispiel gibt es immer wieder Gerüchte, dass ein Werkvertrag für Unternehmen X oder Y nicht verlängert wird. Dann ruft der Kollege an und entweder ich weiß direkt Bescheid oder ich mach mich kundig.

Mittlerweile habe ich gute Kontakte zum Einkauf, der nicht in Leipzig, sondern in München sitzt. Dort wird über Werkverträge entschieden, nicht hier in Leipzig.

Findet auch ein Austausch über erfolgreiche betriebliche oder tarifliche Regelungen statt?

Ja. Wo gibt es gescheite Lösungen, wie können wir die übertragen - das sind entscheidende Fragen. Bei der Firma X geht es - warum geht es nicht bei uns? Die Probleme sind überall ähnlich. Doch die besten Lösungen sind nur so gut, wie sie auch bekannt sind. Auch die Aktionsplanung wird gemeinsam abgestimmt - etwa zum Auftakt der Tarifrunde. Daran beteiligen sich auch die Werkvertragsbeschäftigten.

»Wir wollen bei Porsche Standards setzen«



Dirk Michalski,
Vertrauenskörperleiter
im Porsche Werk Leipzig

Auch Porsche Leipzig vergibt in großem Maßstab über Werkverträge Produktionstätigkeiten an Industrielogistiker und andere Dienstleister. Erst seit wenigen Monaten ist Dirk Michalski neuer Vertrauenskörperleiter bei Porsche in Leipzig, kann aber bereits auf erste Erfolge verweisen.

Wie siehst du diese Situation?

Werkverträge sind gerade hier in den neuen Bundesländern sehr weit verbreitet. Werksnahe Produktionsdienstleistungen und selbst Teilmontagen von kompletten Baugruppen werden von Werkvertragsunternehmen ausgeführt. Was nicht vergessen werden darf, ist der Unterschied zwischen einem tatsächlichen Werkvertrag und sogenannten Scheinwerkverträgen, welche in Wirklichkeit versteckte Leiharbeit sind. Diese Beschäftigten leiden zumeist unter schlechteren Arbeitsbedingungen. Ursache hierfür sind fehlende Tarifbindung oder Tarifverträge, die ihren Namen nicht verdienen. Dabei geht es nicht nur um Entgeltfragen allein, sondern um das gesamte Spektrum von tarifvertraglichen Leistungen.

Für uns als Metaller wäre es die Ideallösung, wenn alle Kolleginnen und Kollegen, die an der Herstellung eines Produktes beteiligt sind, dieses unter exakt den gleichen Bedingungen machen könnten. Dies erscheint unter den gegebenen politischen Bedingungen als schwierig. Also müssen wir darauf achten, den Anteil der Werkverträge in einem erträglichen Rahmen zu halten und firmenspezifische Tarifverträge mit der IG Metall durchzusetzen. Darüber hinaus ist der Abschluss eines eigenen Dienstleistungstarifvertrages für Porsche im Rahmen der Sozialcharta der Volkswagen AG sinnvoll, welcher die Rahmenbedingungen für die Gestaltung von Werkverträgen und Leiharbeit für unser Unternehmen konkret bestimmt. Wir wollen bei Porsche Standards setzen.

Welche Themen sind in Bezug auf die Werkvertragssituation für euch vorangig?

An erster Stelle steht eine faire und leistungsgerechte Entlohnung der Beschäftigten der Werkvertragsunternehmen. Der Grundsatz von »Equal Pay« genießt oberste Priorität. In Bezug auf die Grundentgelte haben wir das für die rund 1 200 direkt in der Montage eingesetzten Zeitarbeiter von

I. K. Hofmann bereits erreicht. Jetzt geht es uns um das Thema Leistungszulagen, die Ausweitung der Mitbestimmung unserer Betriebsräte bei der Personalentwicklung und verbindliche Regelungen für die Dauer von Befristungen sowie anschließender Festeinstellung. Darüber wird bei den anstehenden Verhandlungen über die Weiterentwicklung unseres Haustarifvertrages und der Standortsicherungsvereinbarung zu reden sein.

Wie könnt ihr als Vertrauensleute bei Porsche eure Kolleginnen und Kollegen in den Werkvertragsunternehmen unterstützen?

Wir als Vertrauenskörper der Porsche Leipzig GmbH sind im engen Kontakt mit den IG Metall-Vertrauensleuten der bei uns beschäftigten Werkvertragsunternehmen, beispielsweise Schnellecke oder Thyssen Krupp Automotive. Wir besuchten gemeinsam Seminare der IG Metall, nutzten dort die Zeit zum Erfahrungsaustausch, unterstützen uns bei Warnstreikaktionen und anderen Veranstaltungen.

Wir Vertrauensleute fordern mit Nachdruck alle Dienstleister im Umfeld von Porsche Leipzig - angefangen bei der Montage über Versand/Verpackung bis hin zu Werkschutz und Feuerwehr - konkret zum Abschluss von Haustarifverträgen mit der IG Metall auf.

Dabei werden auch noch nicht organisierte Kolleginnen und Kollegen der Werkvertragsunternehmen von uns beraten, weil wir sie von der Mitgliedschaft in der IG Metall überzeugen wollen.

Was steht als Nächstes an?

Die IG Metall führt am 24. September 2015 einen bundesweiten Aktionstag zum Thema Werkverträge und Leiharbeit durch. Damit soll der Druck auf die Bundesregierung, endlich vernünftige Gesetze auf den Weg zu bringen, verstärkt werden. Zahlreiche Beschäftigte von Porsche in Leipzig wollen sich daran beteiligen, weil sie wissen, wo sie herkommen. Viele unserer Kolleginnen und Kollegen kommen selbst aus der Leiharbeit. Damit bringen wir unsere Verbundenheit mit den Beschäftigten aus Werksvertragsunternehmen zum Ausdruck.

***just in time*: Nah dran und aufgreifen, was die Kollegen bewegt**

Voraussetzung für gemeinsame Organisation ist zu wissen, was bei anderen Unternehmen passiert. Dafür gibt es die Zeitung *just in time*.

Ein Tarifvertrag nutzt nicht nur den Kollegen, die ihn abgeschlossen haben. Er ist auch Referenzgröße für die Beschäftigten anderer Unternehmen, damit sie sehen, was möglich ist. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sie davon überhaupt erfahren. Bei 40 bis 50 industrienahen Dienstleistern, die in Leipzig rund um BMW und Porsche tätig sind, ist das jedoch gar nicht so einfach. Dazu braucht man ein Medium, mit dem man Informationen und Erfahrungen austauschen kann. Dies war die Gründungsidee der Zeitung *just in time*, die sich speziell an die Kollegen der produktionsnahen Dienstleister in der Leipziger Autoindustrie richtet.



»Mitbekommen, was sich in den anderen Betrieben tut« - Anne Neuendorf (vorn links)

Die *just in time* war eine der ersten Neuerungen des Leipziger Erschließungsprojekts der IG Metall. Seit Juni 2013 erscheint die Zeitung regelmäßig. *»Viele der Firmen sind für eigene Betriebszeitungen zu klein, zudem ist es wichtig, dass die Kollegen der unterschiedlichen Unternehmen miteinander in Kontakt treten und mitbekommen, was sich in den anderen Betrieben tut«*, sagt Gewerkschaftssekretärin Anne Neuendorf. Wenn die Kollegen der Firma X eine gute Regelung zur Schichtarbeit abgeschlossen haben, könnte diese für die Firma Y vielleicht auch interessant sein. So verbessern sie nicht nur ihre Situation, sie gehen auch aktiv gegen den Unterbietungswettbewerb vor, indem sie gleiche Bedingungen schaffen.

Dabei hilft die *just in time*, sie informiert was läuft und macht Mut.

Deshalb kommen in der *just in time* vor allem die Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben zu Wort: Sie berichten über Tarifabschlüsse, übernommene Leiharbeiter, gelungene Arbeitszeitregelungen. Doch auch für die IG Metall Leipzig ist die *just in time* unverzichtbarer Bestandteil der Erschließungspolitik: »Ständig kommen neue Unternehmen hinzu, andere verschwinden«, sagt Neuendorf. »Da ist es schwer, den Überblick zu behalten.«

Meistens erfährt die IG Metall von den Aktivitäten eines Dienstleisters durch Gespräche mit den Beschäftigten.

»Wenn ich ihnen die *just in time* in die Hand drücke, frage ich einfach nach: In welcher Firma arbeitest du genau? Und schon kommt man ins Gespräch.«



Wohin gehst du, Leipzig? Filme - Lesung - Diskussionen

Im Rahmen einer Themenwoche zur traditionellen Leipziger Buchmesse führte die IG Metall verschiedene Veranstaltungen in Sachen »Prekäre Beschäftigung« durch.

»In Leipzig wurde Pionierarbeit geleistet«



Irene Schulz,
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall,
über die Herausforderung,
Beschäftigte im Werkvertrags-
kontext zu unterstützen.

Die IG Metall hat Anfang 2013 in Leipzig ein zentrales Erschließungsprojekt für die produktionsnahen Dienstleister rund um BMW und Porsche in Leipzig aufgelegt. Ziel war es, das Thema Werkverträge anzugehen. Wie kam es zu dieser Entscheidung?

Wir haben in unseren Branchen den Anspruch, Leiharbeit und Werkverträge zu regulieren. Wir haben vor allem den Anspruch, für alle Beschäftigten Ansprechpartner zu sein und alle Beschäftigten zu vertreten - einschließlich der Werkvertragsarbeitnehmer/Werkvertragsarbeitnehmerinnen.

Das gilt auch für die Automobilindustrie. Immer öfter werden aus Kostengründen Tätigkeiten ausgelagert und Werkvertragsfirmen beauftragt, die oftmals keine Mitbestimmungsstrukturen haben und auch keine Tarifverträge anwenden. Gemeinsam mit den Betriebsräten von Porsche und BMW und der IG Metall vor Ort haben wir uns in Leipzig vorgenommen, dies zu ändern. Dies ist uns gelungen. Der nun vorliegende Sozialreport ist ein Teil unseres erfolgreichen Projektes.

Was ist das Besondere an diesem Projekt?

Es ist ein strategisches Pilotprojekt. Mit unserer IG Metall-Kampagne Werkverträge machen wir Druck auf die Politik, um mehr Mitbestimmung bei Auslagerungen und Werkverträgen durchzusetzen. Gleichzeitig wollen wir die Bedingungen in den Betrieben verbessern.

Die Ausgangsfrage war: Wie können wir die Arbeitsbedingungen bei den industriellen Dienstleistern nachhaltig verbessern? Und wie können wir die Beschäftigten dabei unterstützen? Ohne vorhandene Mitbestimmungsstrukturen im Betrieb erfordert das Engagement der Beschäftigten besonderen Mut.

Als IG Metall haben wir in den letzten Jahren einen systematischen Erschließungsansatz entwickelt. Es geht darum, die Kolleginnen und Kollegen darin zu unterstützen, ihre Anlie-

gen und Themen selbst in die Hand zu nehmen und sich zu engagieren. Im Rahmen einer Kampagne haben wir sowohl in der Öffentlichkeit den Dialog mit Bürgern, Politik und Kultur gesucht, als auch in den Betrieben mit den Beschäftigten viele persönliche Gespräche geführt, um zu hören, welche Themen und welche Veränderungswünsche wichtig sind. Durch die Beteiligung und Aktivierung der Beschäftigten hat sich die Botschaft »Nur wer sich gemeinsam organisiert, kann seine Arbeits- und Lebensbedingungen nachhaltig verbessern« weit über die Werkstore von BMW und Porsche in Leipzig verbreitet.

Wie schätzt Du die bisherige Bilanz des Projekts ein?

Das Projekt ist ein großer Erfolg. Sieben neue Betriebsratsgremien setzen sich nun in den Werkvertragsfirmen täglich für Mitbestimmung ein. Ein Großteil der Beschäftigten bekommt durch neue Tarifverträge monatlich mehr Geld aufs Konto bzw. arbeitet unter verbesserten Arbeitsbedingungen. Aber zum Erfolg gehört auch die positive Wahrnehmung von Mitbestimmung, von der Arbeit der Betriebsräte und der IG Metall als Organisation, die erfolgreich unterstützt, wenn Beschäftigte gemeinsam ihre Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern wollen. Und nicht zuletzt misst sich der Erfolg an den sehr zahlreichen neuen Eintritten in die IG Metall.

Rund 900 Kolleginnen und Kollegen haben sich in den letzten zwei Jahren für die IG-Metall-Mitgliedschaft entschieden. Das ist die entscheidende Grundlage für eine starke Interessenvertretung im Betrieb. Eine gut organisierte Belegschaft verschafft den neu gewählten Betriebsräten ein starkes Mandat. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war die Unterstützung der Betriebsräte und Vertrauensleute von BMW und Porsche und die gute Zusammenarbeit mit der IG Metall vor Ort. Standards zu verbessern, Arbeitsbedingungen zu verändern, sich dafür gemeinsam aufzustellen und Mitbestimmung mit Leben zu erfüllen - das ist gelungen und dafür sind die Grundsteine erfolgreich gelegt. Eine gute Grundlage zum Weitermachen. Hier ist Pionierarbeit geleistet worden, die Strahlkraft über Leipzig hinaus hat.





Impressum

V.i.S.d.P. Deltief Wetzel
Herausgeber
IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Strasse 79
60329 Frankfurt am Main

Danksagung

Die IG Metall dankt besonders allen Kolleginnen und Kollegen, die sich an der Umfrage beteiligt haben und an der Entstehung dieser Broschüre: Guido Machowski, Nadine Schilling, Susan Kunert, Anja Korkmaz und Marko Orels (Schnellecke / ehem. Rudolph Logistik), Roberto Heymann (AFG), Christian Graupner (WISAG), Ute Voigt, Kai Grießner (SAS Automotive), Oliver Fähmel, Mario Scholz, Martin Ritzau und Thomas Urbanek (SCHEDL), Alexander Pöttsch (ThyssenKrupp Automotive Systems), Jürgen Metze (HQM), Torsten Nerlich (FECT), Jens Köhler (BMW), Dirk Michalski (Porsche).

Für ihre Unterstützung bei den Artikeln danken wir den Kollegen vom Journalistenbüro work in progress Boewe und Schulten GbR und für Gestaltung und Druck dem Verlag Pätzold & Völker Leipzig.

Fotonachweise

Seiten 4, 6, 13, 15, 17, 18, 23, 25, 27 unten, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 42, 44: IG Metall
Seite 5: PantherMedia / marog-pixcells
Seite 10: privat
Seite 16: Klaus Peter Wittemann
Seiten 9, 27: BMW
Seite 20: Kai Grießner
Seite 22: Alexander Pöttsch

Weiterführende Links zum Thema Werkverträge:

igmetall-leipzig.de

fokus-werkvertraege.de

otto-brenner-kompakt.de/abgeschlossene-projekte/erwerbsarbeit-im-wandel/projekte/themen-erwerbsarbeit-werkvertraege-leiharbeit.html

otto-brenner-kompakt.de/themen-automobilindustrie-arbeitsbeziehungen-outsourcingwerkvertraege

