

AUS DER PRAXIS: RTC SOLUTIONS

„Entscheidend ist, dass die Aufgabengebiete vertraglich und operativ klar abgetrennt sind“

Logistische Dienstleistungen über Werkverträge anzubieten ist die Spezialität von RTC Solutions. Das Bremer Unternehmen, seit 50 Jahren am Markt, betreibt unter anderem ein Repacking-Zentrum für einen internationalen Konsumgüterhersteller sowie mehrere Intralogistikprojekte in der Industrie. Meist wird die Leistung über Werkverträge erbracht. „Das ist eine bewährte Form“, sagt Geschäftsführer Björn Svanström.

Damit die Zusammenarbeit in der Praxis klappt, müsse es eine klare Abgrenzung zum Geschäft des Kunden geben. „Und beide Parteien müssen sich daran halten.“ Deshalb setzt RTC Solutions an jedem seiner Standorte einen eigenen, qualifizierten Betriebsleiter ein. Nur er erteilt der eigenen Mannschaft Weisungen und nur er tritt gegenüber dem Kunden auf. So wird verhindert, dass im Tagesgeschäft Dinge

passieren, die nicht im Werkvertrag stehen. Typisches Beispiel: Ein Mitarbeiter des Kunden fragt den Staplerfahrer des Dienstleisters, ob er kurz mal helfen kann.

Dass Stammebelegschaft und Dienstleister Seite an Seite arbeiten, passiere bei der RTC Solutions nicht, betont Svanström. Natürlich treffe man sich gelegentlich, das sei aber kein Problem. „Entscheidend ist, dass die Aufgabengebiete im Pflichtenheft klar voneinander abgetrennt sind und im operativen Handeln umgesetzt werden.“

Einige Gewerkschaftler kritisieren, dass externe Dienstleister die Betriebsmittel des Auftraggebers nutzen und sehen darin ein Indiz für versteckte Leiharbeit. Svanström widerspricht: „Davon steht im Gesetz nichts. Außer dem lässt sich die Leistung häufig nur erbringen, wenn man Betriebsmittel des Kunden

Björn Svanström, Geschäftsführer RTC Solutions in Bremen



RTC Solutions

nutzt.“ Als Beispiel nennt er den Betrieb einer Lackieranlage, die ohne Nutzung vorhandener kundenspezifischer Farbe nicht möglich wäre. Dass Werkverträge mitunter missbräuchlich verwendet werden können, bestreitet Praktiker Svanström nicht. Er glaubt allerdings nicht, dass neue oder schärfere Gesetze daran etwas ändern könnten.

„In den Fällen, die bekannt geworden sind, hat man den Unternehmen auch mit den bestehenden Regeln das Handwerk gelegt“, so der RTC-Solutions-Geschäftsführer. cg

me weniger bei internen Abstimmungen. Fazit aus Sicht der IG Metall: „Die Politik muss für Werkverträge bessere gesetzliche Leitplanken schaffen“, so Reimann.

Die IG Metall begrüßt die geplante Informationspflicht. Denn derzeit wissen die Betriebsräte oft nicht, wie viele externe Kräfte im Einsatz sind, da der Abschluss von Werkverträgen nicht über die Personalabteilung läuft. Das führt in der Praxis mitunter zu bizarren Situationen: So mancher Betriebsrat muss sich vor die Kantine stellen und nachzählen, um herauszufinden, wie viele Mitarbeiter von Dienstleistern im Haus sind. Solche Zustände würde der Nahles-Vorstoß beenden. „Wir gehen davon aus,

„Man sollte dem Betriebsrat ein Vetorecht gegen den Einsatz von Werkvertragskräften einräumen“

HEINER REIMANN
Gewerkschaftssekretär IG Metall

dass zumindest die umfassenderen Informationspflichten vom Gesetzgeber in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden“, erklärt Reimann. Der nächste nötige Schritt aus seiner Sicht sei, Betriebsräten auch ein Vetorecht gegen den Einsatz von Werkvertrags-Kräften einzuräumen. Solche Vorstöße lehnt das Arbeitgeberlager entschieden

ab. Ein Vetorecht sei ein eklatanter Verstoß gegen die unternehmerische Freiheit und mit dem Grundgesetz nicht vereinbar, kritisieren die Verbände. Wobei diese Aufregung vermutlich umsonst ist, schließlich steht im Koalitionsvertrag zwischen CDU und SPD nichts von einer solchen Veto-Regelung; hier sind Nahles die Hände gebunden.

Unabdingbar: Tariföffnungsklausel

Deutlich weitreichender dürften die Folgen für die Unternehmen sein, wenn die Arbeitsministerin tatsächlich die Überlassung von Arbeitnehmern zeitlich beschränkt. Das Gesetz erlaubt derzeit nur ein „vorübergehendes“ Ausleihen, in Berlin wird gemutmaßt, die SPD-Ministerin könnte eine absolute Höchstgrenze bei 18 Monaten einziehen. Aus der Sicht von Praktikern wäre in diesem Fall entscheidend, ob das Gesetz eine sogenannte Tariföffnungsklausel enthält, das heißt, ob Zeitarbeitsfirmen oder Arbeitgeberverbände mit den Gewerkschaften auch eine längere Überlassungsdauer vereinbaren können. „Ohne Öffnungsklausel würde Deutschland ins Hintertreffen geraten“, warnt Andreas Stommel vom Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland (ASL), Bonn.

Andere Experten (siehe Kasten Seite 24) halten eine maximale Entleihdauer von anderthalb Jahren für unproblematisch, weil die Regelung nur relativ wenige Arbeitnehmer betrifft. Tatsächlich dauert rund die Hälfte aller Leiharbeitsensätze nur ein halbes Jahr, auf mehr als 18 Monate kommen nur 19 Prozent. Diese Zahlen hat der Inte-

GLOSSAR

Ein schmaler Grad: Was Leiharbeit und Werkvertrag unterscheidet

Leiharbeit

- Der Verleiher stellt dem Kunden auf Zeit Mitarbeiter zur Verfügung
- Bezahlt wird pro jeweils geleisteter Arbeitsstunde
- Der Entleiher organisiert die Tätigkeit der Leiharbeiter
- Der Kunde darf dem Leiharbeiter Weisungen erteilen
- Die Leiharbeiter sind in die Arbeitsabläufe beim Kunden integriert
- Der Betriebsrat wird über den Einsatz der Leiharbeiter informiert
- Der Entleiher trägt das unternehmerische Risiko (auch wenn der Leiharbeiter zum Beispiel ein mangelhaftes Produkt zu verantworten hat)

Werkvertrag

- Der Fremdunternehmer erbringt mit seinem Personal eine bestimmte Dienstleistung
- Bezahlt wird ein bestimmtes Werk, zum Beispiel x Euro für jede eingelagerte Palette
- Das Werkunternehmen organisiert die Tätigkeit der Mitarbeiter
- Mitarbeiter des Dienstleisters dürfen nur Weisungen von eigenen Vorgesetzten entgegennehmen
- Personal des Dienstleisters arbeitet organisatorisch (und oft auch örtlich) getrennt
- Der Betriebsrat muss über den Einsatz nicht informiert werden (hier ist aber eine Änderung geplant)
- Der Dienstleister trägt das volle unternehmerische Risiko cg