

zu sortieren. „Wenn aber ein Schlachter Schweinehälften schneidet oder ein Lagerarbeiter Flaschen sortiert, dann ist das die typische Arbeit eines Festangestellten“, sagt Claus-Harald Güster, stellvertretender Vorsitzender der Gewerkschaft Nahrung-Ge-

nuss-Gaststätten (NGG). Deshalb begrüßen wir, dass Bundesarbeitsministerin Nahles das Thema in einem neuen Gesetz regeln will.

Insbesondere fordert die EVG:

➔ kein Einsatz von Leiharbeitneh-

mern im sicherheitsrelevanten Bereich

➔ jede/r Eisenbahner/in, der betriebliche Aufgaben wahrnimmt, muss in dem jeweiligen Unternehmen beschäftigt sein, das für die Zugfahrt Verantwortung trägt. ➔

„Die Unternehmen müssen ihr Risiko wieder selber schulden“

Gerade die Dienstleistungsbereiche sind anfällig für prekäre Beschäftigungsformen. Wie es im Geschäftsfeld Dienstleistungen der Deutschen Bahn aussieht, erklärt Klaus Koch, Vorsitzender des Spartenbetriebsrates der DB Dienstleistungen GmbH.

Inwieweit ist der Bereich DB Dienstleistungen vom Vormarsch prekärer Beschäftigungsformen betroffen?

Das ist bei uns schon ein Thema. Bei DB Sicherheit haben wir sowohl Zeitarbeiter als auch Werkverträge. Ebenso bei DB Services, dort haben wir auch regionale Unterschiede. Der Anteil der Werkverträge als auch der Zeitarbeiter liegt dort bei um die 20, regional sogar bis zu 40 Prozent. Bei DB Kommunikationstechnik ist das noch nicht so ausgebreitet, da haben wir bei 2800 Beschäftigten ca. 150 Zeitarbeiter. Ähnlich ist das Verhältnis in der Fahrzeuginstandhaltung.

Inwiefern unterscheiden sich aus Ihrer Sicht diese Beschäftigungsformen?

Zum einen unterscheiden sie sich bei der Mitbestimmung. Bei der Vergabe von Werkverträgen muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nur informieren. Bei Leiharbeitnehmern greift das BetrVG, da sind die Betriebsräte wesentlich stärker beteiligt. Ein zweiter Unterschied: Wenn Zeitarbeiter eingestellt werden, sind sie in den Arbeitsprozess, also in die Wertschöpfungskette tatsächlich auch integriert. Bei Werkverträgen wird ein ganzes Werk – oder eine Dienstleistung – ganzheitlich einem Unternehmer

übergeben, der es dann unabhängig vollenden muss.

Steht hinter der Ausweitung dieser Beschäftigungsformen eine Strategie des Arbeitgebers?

Ganz klares Ja. Das ist eine Strategie der Arbeitgeber, auch dahingehend, um Tarifstandards, die die EVG erstritten hat, nach unten zu drücken, zu Lasten der Arbeitnehmer. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber im Zuge von Digitalisierungsvorhaben schon über die nächsten Schritte nachdenken. Man spricht mittlerweile von Crowdworking. Da wird eine Leistung ausgeschrieben, man vollzieht diese Leistung, gibt sie ab, und wenn sie demjenigen, der sie ausgeschrieben hat, gefällt, dann bekommt man möglicherweise Geld dafür oder auch nicht. Das ist also noch einmal eine Verschärfung.

Sind die Betriebsräte firm im Umgang mit diesen Beschäftigungsverhältnissen?

Ich denke, dass die Betriebsräte das Thema Zeitarbeiter gut beherrschen. Mit Hilfe des Demografie-Tarifvertrages und der Konzern-Betriebsvereinbarung Konzernweiter Arbeitsmarkt achten sie sehr genau darauf, dass den Zeitarbeitnehmern nach einer gewissen Zeit ein Regelarbeitsplatz



angeboten wird bzw. dass sie nach 12 Monaten equal pay bekommen, also dieselbe Behandlung wie die Stammarbeiter auch. Das ist ein wesentlicher Erfolg für die Arbeitnehmer.

Kannst du dir einen vernünftigen Einsatz von Zeitarbeit und Werkverträgen vorstellen?

Man kann diese Beschäftigungsformen auch weiterhin durchführen - dann allerdings mitbestimmungsrelevant. Generell müssen die Unternehmen aber ihr eigenes Unternehmensrisiko ein bisschen mehr schultern und es nicht nur auf die Arbeitnehmer abladen. Sie müssen auch sagen: Ich gehe jetzt das Risiko ein und stelle Stamm-Arbeitnehmer ein. Aber ich glaube, da gibt es einige Hasenfüße. ➔