

Konzerninterne Servicegesellschaften oder "Das schmutzige Geheimnis der Hartz-Reformen"

(Berlin, 17.09.2012) Konzerninterne Servicegesellschaften sind eine Mogelpackung, soweit sie Mitarbeiter nur zu einem einzigen Gehalts-Cent weniger als die Stammelegesellschaft an die Konzernmutter überlassen. Das ist Schleckern de luxe, sagt Arnd Schumacher

(ddp direct) 200 Zeitarbeitnehmer werden durch die Lufthansa als Kabinenpersonal übernommen, lautete die frohe Botschaft. Sie war das Ergebnis einer Gewerkschaftsforderung. ?Nicht nur der interessierte Laie wundert sich, in welchen Bereichen heute bereits Zeitarbeit existieren soll, sondern auch wir Unternehmer der Zeitarbeit?, so Arnd Schumacher. ?Selbst Lehrer und sogar Journalisten sollen angeblich über Zeitarbeit tätig sein.? Des Rätsels Lösung heißt für Arnd Schumacher: ?Servicegesellschaften?.

Bei näherer Betrachtung stellt sich heraus, dass die Zeitarbeitsfirma AviationPower ein Joint Venture zwischen der Lufthansa und dem internationalen Personaldienstleister Manpower ist. AviationPower überlässt u. a. Kabinenpersonal an die Lufthansa. Es handelt sich um eine Dienstleistung, die offensichtlich auf direkte Anforderungen der Konzernmutter ausgeführt wird. Selbst wenn an der Servicegesellschaft eine echte Zeitarbeitsfirma beteiligt ist, so wird hier scheinbar die Zeitarbeitsfirma nur als Erfüllungsgehilfe genutzt und ist nicht etwa selbst Akteur. Auf den ersten Blick eine völlig normale Sache. ?Sollten die AviationPower-Mitarbeiter nur einen einzigen Cent unter dem Niveau der Lufthansa-Mitarbeiter erhalten, handelt es sich hierbei aber ganz legal um ?Schleckern de luxe?, so Arnd Schumacher.

Zur Erinnerung: Anton Schlecker erwog, aus Rationalisierungsgründen Mitarbeiter in eine eigene Servicegesellschaft zu übertragen, um anschließend geringere Gehälter zahlen zu müssen. Eine gesetzliche ?Drehtürklausel? verbot diese betriebswirtschaftliche, aber legale Spitzfindigkeit, allerdings erst nach einem monatelangen politischen Trommelfeuer. ?Teils üble und auch teure Kampagnen gingen zu Lasten der echten Zeitarbeit?, ärgert sich Arnd Schumacher. Erst viel später setzte sich die Erkenntnis durch, dass eine konzerneigene Zeitarbeitsfirma für die Gehaltssenkung missbraucht werden sollte.

Das Prinzip der Servicegesellschaft

Es besteht darin, einen Dienstleister innerhalb der Konzernstruktur zu installieren. Teilweise als externe Firma, z. B. als Joint Venture, teilweise aber auch ganz offen als Tochter deklariert, werden Arbeitnehmer faktisch innerhalb der eigenen Struktur überlassen. Die Konzernmutter zahlt für diese ?Dienstleistung? an die Konzerntochter. Diese überlässt (verleiht) somit ohne jegliches unternehmerisches Risiko eigene Mitarbeiter an sich selbst. Diese Servicegesellschaften und das ist der Kritikpunkt für Arnd Schumacher, haben teilweise eigene Tarife, bzw. nutzen die Tarife der regulären Zeitarbeit, obwohl die Mitarbeiter eigentlich zur gleichen Konzernstruktur, wie die Stammelegesellschaften gehören. ?Soweit die angewandten Tarife der konzerninternen Servicegesellschaften unterhalb der Tarife der Stammelegesellschaften liegen, ist bereits schon bei einem einzigen Cent Differenz ein Missbrauch der Zeitarbeit zu vermuten?, sagt Arnd Schumacher. Einfach zu erkennen sind Servicegesellschaften über das Impressum und/oder über die Selbstbeschreibung. Häufig sind ehemalige oder sogar aktive Manager der Konzernmutter Geschäftsführer.

Was unterscheidet echte Zeitarbeit von Schein-Zeitarbeit?

Echte Zeitarbeit basiert auf dem ?Dreiecksprinzip? zwischen Zeitarbeitnehmer (Leiharbeiter), Zeitarbeitsfirma (Verleiher) und Kundenunternehmen (Entleiher). Zeitarbeit ist dem Wesen nach ?Arbeiten auf Zeit?. Das Zeitarbeitsunternehmen ist der Arbeitgeber unter Wirkung des ?Unternehmensprinzips?. Echte Zeitarbeit sichert dem Zeitarbeitnehmer eine Kontinuität in Zeiten der Arbeit und des Nichteinsatzes. In den Zeiten des Nichteinsatzes liegt das spezifische unternehmerische Risiko, welches die eigenen Tarife der echten Zeitarbeit rechtfertigt. Echte Zeitarbeit ist eine stark reglementierte Arbeitsform. Behördlich als ?Arbeitnehmerüberlassung? bezeichnet, regelt ein eigenes Gesetz, das AUG, die Vorgänge. Diese Tarife liegen heute bereits nicht selten über den Gehältern von Stammelegesellschaften. Der ?Übernahme(Klebe-)effekt? ist ein wichtiger Aspekt, aber nicht Kernaufgabe echter Zeitarbeit. Das unternehmerische Prinzip der echten Zeitarbeit besteht darin, bei Arbeitsspitzen Zeitarbeitnehmer punktgenau und ?auf Zeit? auf die passenden Positionen einzusetzen und (das ist wichtig) auch wieder abzuziehen, also ?Arbeit auf Zeit? zu praktizieren. Das geschieht sozial abgesichert und tariflich geregelt. Echte Zeitarbeit ist für das Kundenunternehmen in der Regel teurer, als der eigene Festangestellte.

Schein-Zeitarbeit dagegen täuscht das Dreiecksverhältnis offen als Konzern-Tochter oder verbrämt als externer Partner (z. B. Joint Venture) vor. Die ?Dienstleistung der Arbeitnehmerüberlassung? ist daher eigentlich ein interner Arbeitsablauf ohne jegliches unternehmerisches Risiko. Hier wird der eigene Mitarbeiter mit geringstem Dispositionsaufwand auf vorher genau definierte Stellen vermittelt. Der Mitarbeiter arbeitet bei der Konzerntochter, aber sehr wahrscheinlich unter anderen Bedingungen neben seinem eigenen Konzern-Kollegen, wahlmöglich auf Dauer und gar ohne Aussicht auf eine Übernahme. Dem Argument, dass Servicegesellschaften teilweise besser als echte Zeitarbeitsfirmen zahlen, hält Arnd Schumacher entgegen: ?Es gibt keinen einzigen Grund, innerhalb eines Konzerns zwei Arbeitsmärkte zu unterhalten, außer den einen, durch Schein-Zeitarbeit Kosten sparen zu wollen.? Feinerliche Übernahmen konzerneigener Service-Mitarbeiter sieht Arnd Schumacher als ?blanke Heuchelei?.

Arnd Schumachers Fazit:

?Die Zeitarbeitsgesetzgebung wird bis heute legal, aber fälschlich für dauerhafte konzerninterne Rationalisierungsmaßnahmen genutzt. Ein Schelm, wer glaubt, dass hier die Gewerkschaften nicht informiert oder gar involviert sind.?

Wo treten Servicegesellschaften auf?

Servicegesellschaften zur konzerninternen Überlassung (Schein-Zeitarbeit), bedienen sich Großstrukturen der Industrie, der Kirche, der Kommunen sowie sogar im gewerkschaftsnahen Unternehmenssektor. Betroffen sind, vorsichtig geschätzt, etliche zehntausend Arbeitnehmer. Alle Arbeitnehmer-Berufsgruppen können durch Servicegesellschaften betroffen sein. Selbst Journalisten und Lehrer sind von dieser Methode der Verlagerung und/oder Reduzierung von Gehaltskosten nicht geschützt. Die Methode wird ungeniert, teilweise ohne jedes Unrechtsbewusstsein, praktiziert. Sie ist legal. Im Internet sind Abhandlungen zur Gründung von konzerneigenen Servicegesellschaften zu finden. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist, dass ?Servicegesellschaften in umsatzsteuerlicher Organschaft? sogar noch die Neunzehn Prozent Umsatzsteuer einsparen können, nicht eben zum Vorteil der Solidargemeinschaft. Diese Gesellschaften sind besonders im Gesundheitswesen, wohl aber auch im kommunalen Bereich verbreitet. ?Anton Schlecker, der es mit seiner Schein-Zeitarbeit zu zweifelhaftem Ruhm brachte, wurde scheinheilig zum Bauernopfer erklärt?, so Arnd Schumacher, ?um den schlimmsten Auswüchsen Einhalt gebieten zu können.?

Wo liegt der Unterschied konzerninterner Servicegesellschaften zum Fall Schlecker?

Der einzige Unterschied zum Fall Schlecker scheint zu sein, dass nicht eigene Mitarbeiter in eine andere Gesellschaft zu geringeren Konditionen transformiert werden, sondern neue Mitarbeiter offensichtlich gleich zu geringeren Konditionen gewonnen und eingestellt werden. Für den individuellen Mitarbeiter der Stammelegesellschaft ist die gesetzliche ?Drehtürklausel? somit tatsächlich ein wirksamer Schutz. Betriebswirtschaftlich und volkswirtschaftlich gesehen aber, funktioniert das Rationalisierungsprinzip der Servicegesellschaften bis heute gleichartig.

Wem nutzt Schein-Zeitarbeit?

?Die auffällige Allianz des Schweigens und des Desinteresses wider besseren Wissens lässt fast auf einen Masterplan schließen, der gewerkschaftlich geregelten Schein-Zeitarbeit den Vorrang vor einer marktwirtschaftlichen Variante, der echten Zeitarbeit zu geben?, vermutet Arnd Schumacher. Nicht zu

unterschätzen ist, wie Servicegesellschaften mit ihren schleichenden Lohnkostensenkungen (unter steter gewerkschaftliche Begleitung) Deutschland offensichtlich krisenfest gemacht haben. Nur wenn der Druck zu stark wird, darf an einer Ventilschraube gedreht werden. Die Öffentlichkeit erfährt dann, dass wieder einmal mit Gewerkschaftshilfe die ungeliebte Zeitarbeit zurückgedrängt wurde. Die echte Zeitarbeit, längst mit marktgerechten Tarifen geregelt, wird im Theaterstück 'Soziale Gerechtigkeit?' nur herausgeholt, wenn der Kasper (Politik/Gewerkschaften) öffentlichkeitswirksam auf das Krokodil (Zeitarbeit) eindreschen möchte. Das Publikum applaudiert erleichtert, so wie im Fall Lufthansa. Unter den Augen von Politik und Gewerkschaften scheint ein Arbeitsmarkt zu existieren, der die eigenen Tarife der Gewerkschaften kannibalisiert. Warum schweigen die Gewerkschaften und wirken teilweise in den Servicegesellschaften aktiv mit? Offensichtlich, weil so die Arbeitnehmervertretung in den Servicegesellschaften, also im eigenen Hause, wenigstens gesichert ist. 'Verständlich, aber unredlich gegenüber der eigenen Klientel?', nennt das Arnd Schumacher. Echte Zeitarbeit dagegen, in der die gewerkschaftliche Mitbestimmung naturgemäß schlecht zu organisieren ist, bleibt in den öffentlichen und akademischen Diskussionen um soziale Gerechtigkeit der dankbare Prügelknabe, das Krokodil.

Wie kann es zu Servicegesellschaften?

Ein Kern der Hartz-Reformen aus den Jahren 2002 bis 2004 waren die 'Personalserviceagenturen (PSA)'. Hier sollten in Zeiten der Massenarbeitslosigkeit unter staatlicher Lizenz schwervermittelbare Arbeitssuchende in den Arbeitsmarkt vermittelt werden. Der erfolgreiche VW-Manager Peter Hartz hatte als Pragmatiker die Vorteile der Zeitarbeit, insbesondere ihren Integrationscharakter, erkannt, allerdings stark überschätzt. Nachdem man feststellen musste, dass selbst staatliche Zeitarbeit mit den üblichen Tarifbedingungen keine Abnehmer findet, wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) kurzerhand 'liberalisiert'. Hier unterlief der rot-grünen Koalition der handwerkliche Fehler, über das Ziel hinaus zu schießen. Dauer- und Scheinzeitarbeit wurden so gesetzestkonform, in dem die Überlassungsfristen unbegrenzt zugelassen wurden. Personalserviceagenturen, welche eigentlich zur Integration in die Arbeitswelt gedacht waren, mutierten durch die falsche rot-grüne Zeitarbeitsgesetzgebung zu effizienten internen Rationalisierungsmaschinen. 'In Zeiten der Massenarbeitslosigkeit, und das kann man heute keinem der politischen Akteure übel nehmen, hatte solche Gesellschaften niemand auf dem Schirm?', sagt Arnd Schumacher. 'Servicegesellschaften, soweit sie zur konzerninternen Senkung der Gehaltskosten dienen?', auf diese Ergänzung legt Arnd Schumacher Wert, 'sind heute so etwas, wie das unbeabsichtigte schmutzige Geheimnis der Hartz-Reformen.'

Arnd Schumacher fordert die Politik auf: Beenden Sie den Missbrauch der Zeitarbeitsgesetzgebung durch konzerninterne Überlassung. Konzerninterne Überlassung ist keine Zeitarbeit, sie ist Schein-Zeitarbeit. Schein-Zeitarbeit in Form konzerneigener Servicegesellschaften dient häufig nur zur Senkung von Gehältern. Wenn Sie die Senkung von Gehältern durch konzerninterne Servicegesellschaften für richtig halten, legalisieren Sie diese außerhalb der Zeitarbeitsgesetzgebung. Beenden Sie bitte die Allianz des Schweigens.

Shortlink zu dieser Pressemitteilung:
<http://shortpr.com/ysytlm>

Permanentlink zu dieser Pressemitteilung:
<http://www.themenportal.de/wirtschaft/konzerninterne-servicegesellschaften-oder-das-schmutzige-geheimnis-der-hartz-reformen-56666>

Pressekontakt

S&W Personaldienstleistungen

Herr Arnd Schumacher
Charlottenstraße 17
10117 Berlin

schumacher@job-suw.de

Firmenkontakt

S&W Personaldienstleistungen

Herr Arnd Schumacher
Charlottenstraße 17
10117 Berlin

job-suw.de
schumacher@job-suw.de

Arnd Schumacher ist Geschäftsführer einer Berliner Zeitarbeitsfirma. Seit 1996 hat er mit seinem Team viele Hundert Mitarbeiter in feste Positionen vermittelt. Seit den Hartz-Reformen im Jahre 2002 ist er ehrenamtlich für die Branche engagiert und verfolgte kritisch die Entwicklung der Servicegesellschaften. Heute, nach 10 Jahren, sieht er seine damaligen, noch vagen Vermutungen bewahrheitet.