



Petra Otte

Geboren 1973

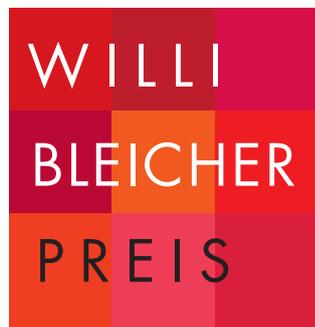
1993 Abitur

1994 Studium Anglistik/Biologie an der Uni Stuttgart

1998 Volontariat bei der Filder-Zeitung

2000 Wirtschafts-Redakteurin bei den Stuttgarter Nachrichten

Seit Februar 2012 stellvertretende Ressortleiterin Wirtschaft bei den Stuttgarter Nachrichten



3. Preis



Erschienen in den „Stuttgarter Nachrichten“, am 03.04.2012

DER GELDREGEN TRIFFT LÄNGST NICHT ALLE

Die deutschen Autobauer zahlen ihren Beschäftigten Rekordprämien – und bringen damit Zeitarbeiter und Zulieferer gegen sich auf

Der Erfolg der Autohersteller hat auch eine Kehrseite: Während die Stammbeschäftigten über Tausende Euro Boni jubeln, fühlen sich ihre Kollegen bei Zulieferern zunehmend ausgenutzt. Die Spaltung der Belegschaften birgt Konfliktstoff, warnen Arbeitsforscher.

STUTTGART. Peter Fuchs (Name geändert) mag seine Arbeit. Der 40-Jährige ist Sachbearbeiter im Weissacher Porsche-Entwicklungszentrum, täglich hantiert er mit Daten künftiger Sport- und Geländewagen. „Ich bin gut in dem, was ich tue“, sagt Fuchs, über zehn Jahre macht er seinen Job schon. Angestellt ist er indes nicht bei Porsche, sondern beim Ingenieurdienstleister Bertrandt – was ihn zusehends unzufriedener werden lässt: „Meinen Arbeitgeber kenne ich eigentlich gar nicht“, sagt Fuchs, „ich fühle mich wie ein Mitarbeiter von Porsche.“ Allerdings wie einer zweiter Klasse: Denn als von Bertrandt entsandter Zeitarbeiter verdient Fuchs gut 20 Prozent weniger als Kollegen, die bei dem Autobauer unter Vertrag stehen. Er hat eingeschränkten Zugriff auf die Firmendaten und keine Möglichkeit wie viele Porscheaner, vergünstigt ein Auto zu leasen. Einlernen darf der langjährige Zeitarbeiter neue Porsche-Kollegen aber sehr wohl: „Ich erkläre, wie es geht, und die haben den Ertrag.“

„Unzufriedenheit bei Zeitarbeitern schwappt auf die Stammbesellschaft über“

Matthias Knuth, Arbeitsmarktforscher an der Uni Duisburg

Fuchs geht es wie Zehntausenden Beschäftigten bundesweit, die im Auftrag der Autobauer an den Montagebändern aushelfen oder in den Forschungslaboren Zukunftstechnik entwickeln – sie machen die gleiche Arbeit wie die Stammbesellschaften der Hersteller, haben aber bei Weitem nicht deren Gehalt und Ent-

wicklungsmöglichkeiten. Die IG Metall läuft seit Jahren Sturm gegen diese Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Arbeitswelt, seit die Autobauer Rekordboni ausschütten, ist das gefühlte Ungleichgewicht aber eher gewachsen.

Viele Beschäftigte, die für die Autohersteller direkt oder indirekt tätig sind und keine oder nur eine geringere Prämie bekommen, empfinden das als Spitze der Ungerechtigkeit. „Wir Externen sind für die Autounternehmen vollwertige und voll integrierte Mitarbeiter, ohne die die Entwicklung von Neufahrzeugen nicht möglich wäre“, sagt Fuchs. Von Bertrandt hat er für 2011 zwar eine Sonderzahlung über 1500 Euro bekommen – Porsche bezahlt aber fünfmal so viel, nämlich 7600 Euro. Unzufrieden sind auch die Beschäftigten bei der Daimler-Entwicklungstochter MB-Tech: Sie wurden per E-Mail über die Daimler-Rekordprämie von 4100 Euro informiert, bekommen selbst aber nur 1840 Euro Bonus im Schnitt. Mitarbeiter bei Evobus gehen für 2011 sogar leer aus. Wenn die Konzernmutter Daimler kränkle, müssten „alle Töchter zur Genesung beitragen. Dann sind wir wieder eine große Familie“, schimpfte ein Evobus-Mitarbeiter in einem Daimler-Blog. Tatsächlich erhalten 125 000 der bundesweit knapp 168 000 Beschäftigten im Daimler-Konzern 4100 Euro Bonus, die meisten Töchter haben wie MB-Tech und Evobus eigene Vergütungsregeln. Versuche des Betriebsrats, die Ergebnisbeteiligung zumindest teilweise konzernweit zu vereinheitlichen, blieben bisher erfolglos.

Auch Mitarbeitern bei Zulieferern, die die Autobauer mit Getriebe, Einspritzpumpen oder Logistiklösungen versorgen, stoßen die Rekordprämien der Hersteller bitter auf.

„Obwohl ohne uns kein einziger Porsche vom Band rollen kann, erhalten wir voraussichtlich keinen Cent“, kritisierte Guido Machowski, Betriebsratschef des Leipziger Logistikdienstleisters Schnellecke, kürzlich gegenüber Medien. Dafür hätten die Kollegen bei dem Porsche-Zulieferer „kein Verständnis“. Beim Stuttgarter Kolbenhersteller Mahle lösten die Boni der Hersteller ebenfalls Enttäuschung aus – Mahle zahlt Mitarbeitern im Schnitt 300 Euro. Dass dies prozentual einen größeren Teil am Ergebnis ausmacht als die Beträge, die Daimler oder Porsche zahlen, kann die Beschäftigten nicht aufheitern.

Der Porsche-Betriebsrat will erreichen, dass externe Mitarbeiter in der Entwicklung mehr verdienen

Tatsächlich sind Mitarbeiter bei Zulieferern sogar doppelt benachteiligt: Sie leiden unter dem Preisdiktat der Hersteller, die mittels niedriger Einkaufspreise die eigenen Gewinne und somit auch die Bonuszahlungen für ihre Mitarbeiter immer weiter in die Höhe schrauben. Das wiederum schließt eine mit den Herstellern vergleichbare Profitabilität und damit hohe Prämien bei den Zulieferern aus – obwohl diese 75 Prozent zur Wertschöpfung eines Automobils beitragen. Diese Diskrepanz lasse sich „immer schwieriger rechtfertigen“, räumte der baden-württembergische IG Metall-Chef Jörg Hofmann kürzlich ein. Laut einer Umfrage der IG Metall unter Mitgliedern zahlen im Südwesten mindestens 56 Prozent der Metallbetriebe keinerlei Ergebnisbeteiligung für 2011.

Unmut gibt es auch unter Arbeitgebern: Eigentlich müssten die Beschäftigten in der Branche flächendeckend am Erfolg der Hersteller beteiligt werden, heißt es hinter vorgehaltener Hand. Stattdessen beschenke man die eigenen Leute vorab – und als Gehaltserhöhung für alle Beschäftigten bleibe ein Zubrot übrig, lautet eine Befürchtung. Für Zulieferer werde es somit immer schwieriger, ihre Mitarbeiter für Überstunden und Wochenendschichten zu motivieren. Obwohl genug zu tun ist, bleibt auch Fuchs samstags immer öfter zu Hause – bis zur 100. Stunde kann er Mehrarbeit nur mit Freizeit ausgleichen, Zuschläge gibt es – wie bei Porsche – nicht. Laut dem Mannheimer Arbeitsforscher Holger Bonin sollten Arbeitgeber die Folgen der Spreizung am Arbeitsmarkt nicht unterschätzen: Egal, ob ein Gehaltsunterschied zwischen Zeitarbeitern und Festangestellten begründet sei oder nicht – bei der Gruppe mit dem geringeren Verdienst „führt das zu subjektivem Unwohlsein, Unzufriedenheit und zu nichteffektivem Arbeiten“, sagt Bonin. Auf lange Sicht könnten ein übertriebener Einsatz von Zeitarbeit sowie massiver Druck auf die Zulieferer somit für die Hersteller von Nachteil sein – nämlich dann, wenn alle nur noch bei Daimler, Porsche und Co. arbeiten wollen „und es zu wenig Beschäftigung bei den Zulieferern gibt“. Laut Matthias Knuth, Arbeitsmarktforscher an der Universi-

tät Duisburg, schwappt die Unzufriedenheit bei Zeitarbeitern oder befristeten Beschäftigten längst auf die Stammbesellschaften über: Weil auch unbefristet Beschäftigte erkennen, dass der Einstieg in ein Unternehmen hauptsächlich über einen befristeten Vertrag oder Leiharbeit gelingt, halten sie umso mehr an ihrem Arbeitsplatz fest. „Beschäftigte scheinen zunehmend die Risiken einer Reise über den Arbeitsmarkt zu scheuen“, sagt Knuth. „Stattdessen sind sie für die Aufrechterhaltung ihres Beschäftigungsverhältnisses verstärkt zu Zugeständnissen bereit“. Das führt dazu, dass auch bei Stammbeschäftigten die Arbeitszufriedenheit und Motivation nachlassen – zugleich nehmen Fluktuation und damit Aufstiegschancen für Zeitarbeiter ab. Knuth: „Atypische Beschäftigungsformen erweisen sich eher als Sackgasse denn als Sprungbrett, das gilt auch für Qualifizierte.“

Zwar stellen die 900 000 Leiharbeiter bundesweit weniger als drei Prozent aller Erwerbstätigen, höchstens jeder Vierte gilt laut Bonin als hoch qualifiziert. Ausgerechnet in der Forschung gibt es bisher aber kaum Begrenzungen bei der Leiharbeit: In der Sindelfinger Pkw-Entwicklung von Mercedes sind nach Betriebsratsangaben 700 der 8000 Beschäftigten Zeitarbeiter, bei Porsche in Weissach 860 von knapp 4000. Porsche-Betriebsratschef Uwe Hück nennt eine solche Quote von über 20 Prozent „ungesund“, mit dem Arbeitgeber will er deshalb vereinbaren, dass Leiharbeiter in der Entwicklung nicht nur gleich viel verdienen wie ihre fest angestellten Kollegen, sondern auch nach spätestens zwei Jahren einen unbefristeten Vertrag bei Porsche bekommen. 2011 hat Porsche 200 Leiharbeiter und befristet Beschäftigte übernommen, dieses Jahr, will sich der Betriebsrat dafür einsetzen, dass es mindestens noch einmal so viele werden. Audi will 2012 bundesweit 700 Leiharbeiter übernehmen, zudem soll der Übernahmeprozess in eine feste Audi-Stelle beschleunigt werden. Bei Daimler sind seit 2005 rund 2700 Zeitarbeiter in der Produktion übernommen worden. Für langjährige Zeitarbeiter wie Fuchs sind das hoffnungsvolle Signale, recht daran glauben kann er aber nicht. Eine frühere Bewerbung bei Porsche blieb erfolglos, einen weiteren Versuch hat er aus Angst, als Unzufriedener zu gelten und seinen aktuellen Job zu gefährden, nicht unternommen. Fazit: „Wir Externe büßen an jeder Ecke.“

Info

Ergebnisbeteiligungen 2011, ausgewählte Beispiele

Unternehmen	Prämie	Berechtigte
Audi	8 251	44 800
Porsche	7 600	8 500
VW	7 500	90 000
BMW	7 650*	70 000
Mercedes-AMG	5 300**	960
Daimler	4 100	125 000
MB-Tech	1 840	2 500
Dürr	1 500	3 000
Elring-Klinger	1 150	2 900
Continental	659	50 000
Mahle	300	8 200

* Facharbeiter in der Era-Gruppe 5

** Bei 40-Stunden-Woche, 35 Stunden anteilig