

Werkverträge – wachsende Parallelwelt in transnationalen Arbeitsmärkten

Frederic Hüttenhoff und Karen Jaehrling

- In manchen Branchen wie dem Baugewerbe und Schiffbau haben Werkverträge zugenommen und einen Funktionswandel durchlaufen.
- Dort zeichnet sich ein Produktionsmodell ab, das mittels Subunternehmen und unter Rückgriff auf internationale Arbeitsmärkte Firmenstrukturen verschleiert und die Feststellung der verantwortlichen Arbeitgeber erschwert.
- Diese Intransparenz hat eine erhebliche Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen der betroffenen, in der Regel migrantischen Arbeitskräfte zur Folge.
- Um dem zu begegnen, haben Gewerkschaften, Betriebsräte und Beratungsorganisationen begonnen, sich transnationaler auszurichten. Insbesondere vertrauensbildende Maßnahmen sind ein wichtiger Bestandteil der neuen Strategien.
- Nicht alle Probleme können durch eine Rechtsmobilisierung „von unten“ und kollektive Verhandlungen der Sozialpartner gelöst werden. Die Durchsetzung von equal pay und equal treatment bleibt eine staatliche Kernaufgabe.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

1 Werkverträge – zwischen Verbot und „Weiter so“

„Also in dem Fall mit den Rohrschweißern war es sogar noch spannender: Die waren ein deutsches Subunternehmen von einer lettischen Firma, die wiederum Subunternehmer der deutschen [Werftname] war. Also waren die praktisch entsendet und wieder rückentsendet. Mit bulgarischen Arbeitnehmern“ (Beratungsorganisation „Arbeit und Leben“, Interview 2/2022)

Dieses Zitat veranschaulicht exemplarisch die bunte Welt der Subunternehmerketten und komplizierten Firmenkonstrukte, die in transnationalen Arbeitsmärkten genutzt werden. Ihr genauer Sinn und Zweck erschließt sich Außenstehenden ohne vertiefte juristische Kenntnisse nicht immer unmittelbar. Vertragliche Konstrukte wie diese dienen jedoch in der Regel in erster Linie dem Zweck der Kostensenkung. Das Outsourcing von Tätigkeiten an nicht-tarifgebundene Betriebe mit niedrigerer Entlohnung – und insofern die Ausnutzung legaler Möglichkeiten zur Kostensenkung – wird mit weiteren Praktiken kombiniert, die selbst die Mindeststandards des deutschen und europäischen Rechts zu unterlaufen suchen: mit legalen, illegalen und einer großen Grauzone halblegaler Mittel.

Die daraus resultierenden Schutzlücken für transnational mobile Arbeitskräfte sind in der Literatur mittlerweile breit belegt (u.a. Arnholtz und Lillie 2019; Bosch et al. 2019). Dabei gibt es schon seit längerem Ansätze, die darauf zielen, die missbräuchliche Nutzung der Dienstleistungsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU zu unterbinden – etwa mit der Durchsetzungsrichtlinie zur Arbeitnehmerentsendung (Richtlinie 2014/67/EU), der Gründung der europäischen Arbeitsbehörde (ELA), der Revision der europäischen Entsenderichtlinie (Richtlinie 2018/957) oder in jüngerer Zeit auch mit einer rigideren Rechtsprechung auf europäischer Ebene, die der Praxis der Briefkastenfirmen bei der Entsendung von Arbeitskräften (letterbox posting) einen Riegel vorzuschieben versucht (Lo Faro 2022). Zudem bieten in Deutschland gewerkschaftsnahe Organisationen wie „Faire Mobilität“ oder „Arbeit und Leben“, das „Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA)“, der „Europäische Verein für Wanderarbeiterfragen“ (EVW) oder das „PECO-Institut“ in Frankfurt, ein gewerkschafts-

naher Bildungsträger für die Teilhabe der Beschäftigten, ein zunehmend dichtes und professionelles Netz von Beratungseinrichtungen für migrantische Arbeitskräfte, die die Rechtsmobilisierung und damit gewissermaßen die Durchsetzung geltender Standards „von unten“ unterstützen.

Dennoch zeigen Befunde empirischer Studien, sowie die Erfahrungen der Beratungsorganisationen selbst, dass die Probleme schon lange nicht mehr auf den klassischen Fall der Entsendung durch Werkvertragsfirmen mit Sitz im europäischen Ausland beschränkt sind. Im oben zitierten Fall waren die Beschäftigten nach den Recherchen der Beratungseinrichtung letztlich sogar nach deutschem Recht beschäftigt – erhielten in der Pandemie aber dennoch kein Kurzarbeitergeld wie die übrigen Beschäftigten auf der Werft. Noch eindrücklicher zeigt dies das Beispiel der Fleischindustrie: Hier hatten freiwillige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei Werkvertragsfirmen in den Jahren 2014 und 2015, wie etwa ein Verzicht großer Unternehmen auf den Einsatz ausländischer Werkvertragsfirmen, kaum Wirkung gezeigt (Bosch et al. 2020, S. 8ff.; Sepsi und Szot 2022). Erst der radikale Schritt eines vollständigen Verbots von Leiharbeit und Subunternehmen – einschließlich solcher mit Sitz in Deutschland – hat hier deutliche Verbesserungen für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gebracht (Sommer et al. 2024). Auch für die Paketdienste wird ein solches Verbot daher derzeit nicht nur von Gewerkschaftsseite gefordert (ver.di 2023). So hat auch der Bundesrat in einem gemeinsamen Beschluss die Bundesregierung aufgefordert, Werkverträge in der Paketzustellung zu verbieten (Bundesrat 2023). Als Begründung mahnte der Bundesrat zum einen an, dass sich der Einsatz von Subunternehmen erheblich negativ auf die Beschäftigungs- und Gesundheitsbedingungen der Paketzusteller*innen auswirke; zum anderen könnten sich die auftraggebenden Paketdienste zu leicht ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitsstandards entziehen (ebd. S. 4). Allerdings ist vonseiten der Bundesregierung ein Verbot aktuell nicht vorgesehen.

Auch insgesamt ist ein solcher radikaler Schritt für breite Teile der deutschen Wirtschaft bislang nicht im Gespräch – weder für die Baubranche noch für das exportorientierte produzierende Gewerbe (Auto, Stahl, Schiffbau) –, obwohl auch in diesen Branchen Werkverträge und Subunternehmerketten in erheblichem Umfang zum Einsatz kommen, um mithilfe niedriger entlohnter Arbeit Kosten zu

senken. Ein „Weiter so“ ist daher auch hier nicht hinnehmbar.

Mit diesem IAQ-Report möchten wir die jüngeren Entwicklungen in zwei dieser Branchen näher beleuchten: im Bauhauptgewerbe und Schiffbau. Beide Branchen sind dadurch gekennzeichnet, dass – anders als in der Fleischindustrie oder der Paketbranche – die Einbeziehung von Nachunternehmern anlassbezogen mit verschiedensten Gewerken erfolgt und nicht auf deren täglichen Einsatz, sondern projektbezogen ausgelegt ist. Die Nachteile für die Beschäftigten sind indes vergleichbar. Im Folgenden möchten wir, nach einer kurzen Erläuterung unserer Forschungsmethode (Abschnitt 2), folgende Fragen vertiefen:

- In welchem Umfang und zu welchem Zweck werden Werkverträge in beiden Branchen genutzt (3)?
- Auf welche vertraglichen Konstruktionen und Personaleinsatzpraktiken greifen deutsche Bau- und Schiffbauunternehmen unter Nutzung der transnationalen Arbeitsmarktsegmentation zurück (4)?
- Wie gehen Gewerkschaften, Betriebsräte und Beratungsorganisationen mit Schutzlücken und ausbeuterischen Praktiken um (5)?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus alledem für die Frage der staatlichen Regulierung und Rechtsdurchsetzung ziehen (6)?

2 Methodik

Die Forschung zu Werkverträgen und zum Problem der Umgehung von Arbeitsstandards hat am IAQ bereits eine lange Tradition (vgl. Hertwig et al. 2016; Hertwig et al. 2021; Jaehrling 2016; Bosch et al. 2019). Für den nachfolgenden Report stützen wir uns in erster Linie auf zwei jüngere Studien zum Bau-sektor (Bosch und Hüttenhoff 2022a; Hüttenhoff 2023), eine noch laufende Studie zur Schiffbauindustrie¹ sowie zu staatlichen Kontrollen von Mindestarbeitsbedingungen (Bosch und Hüttenhoff 2022b).²

In der Schiffbauindustrie führten wir zwischen Dezember 2020 und November 2023 dreiundzwanzig qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten, insbesondere der IG Metall, Betriebsräten und

Beratungs- und Unterstützungsstellen für Arbeitsmigrantinnen und -migranten wie "Faire Mobilität" und "Arbeit und Leben" durch. Trotz zahlreicher Versuche, mit verschiedenen Werften und Arbeitgeberverbänden in Kontakt zu kommen, konnten wir lediglich ein Interview mit einem Verbandsvertreter und ein Interview mit einem betrieblichen Arbeitgeber führen.

Für die beiden Studien zur Bauwirtschaft haben wir zwischen Februar 2019 und November 2022 insgesamt fünfunddreißig strukturierte Interviews u.a. mit den beiden Arbeitgeberverbänden (HDB und ZDB), der IG BAU, der SOKA-BAU, dem PECO-Institut, dem EVW sowie mit Arbeitgebern und Betriebsräten in ausgewählten Baubetrieben unterschiedlicher Größe geführt. Hinzu kamen ein strukturiertes sowie sieben narrative Interviews mit rumänischen Bauarbeitern. Im Rahmen des laufenden Forschungsprojekts zu den staatlichen Kontrollen von Mindestarbeitsbedingungen konnten bis zum Redaktionsschluss dieses Reports sechs qualitative Interviews mit gewerkschaftlich organisierten Zöllnerinnen und Zöllnern geführt werden.

Mit Fokus auf die beiden Branchen konzentrierten sich die Interviews auf Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur, die Unternehmensstrategie und das sich verändernde Wettbewerbsumfeld, Personal- und Beschäftigungspraktiken, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. Die Interviews mit dem Zoll fokussierten sich ergänzend auf die strategische Vorgehensweise und Herausforderungen der Behörden bei Kontrollen.

3 Zunahme und Funktionswandel von Werkverträgen im Bau und Schiffbau

Die Nutzung von Werkverträgen ist kein neues Phänomen. So war etwa das Baugewerbe durch die Beteiligung vieler unterschiedlicher Gewerke schon immer sehr arbeitsteilig organisiert und auch in anderen Branchen, wie etwa der Fleischwirtschaft, wurden schon seit den 1980er Jahren Werkverträge eingesetzt (Bosch und Hüttenhoff 2022a, S. 27ff.; Mense-Petermann 2022). Traditionell erfolgte der Rückgriff auf Werkverträge fachspezifisch, also wenn ein Unternehmen ein Produkt oder eine

¹ „Shipping Off Labour: Changing Staffing Strategies in Globalized Workplaces“ (nähere Informationen auf der Projekt-Webseite unter <https://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/shipglobal.php>)

² „Fragmentierte Kontrolle von Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland“ (nähere Informationen auf der Projekt-Webseite unter <https://www.uni-due.de/iaq/projektinfo/frakomin.php>)

Dienstleistung benötigte, aber nicht über die entsprechende Kompetenz verfügte. In solchen Fällen wird die Arbeit von einer Firma ausgeführt, die auf solche Aufgaben spezialisiert ist. Der Einsatz von Subunternehmen kann also dazu genutzt werden, das Angebot um Leistungen, die man selbst nicht erbringen kann, zu erweitern. Seit geraumer Zeit lässt sich jedoch in einigen Branchen ein markanter Funktionswandel von Werkverträgen beobachten, bei dem eine Vergabe an Werkvertragsfirmen nicht aufgrund einer höheren Fachkompetenz erfolgt, sondern ausschließlich zur Kostenreduzierung (Harvey 2003, S. 195f.; Siebenhüter 2014). Bei dieser rein kostenorientierten Vergabe lassen sich in der Regel drei wesentliche Merkmale feststellen (Klein-Schneider und Beutler 2013, S. 144):

- Die Werkverträge werden erstens kontinuierlich oder sogar auf längere Dauer und nicht nur anlassbezogen abgeschlossen.
- Es werden zweitens Leistungen über Werkverträge zugekauft, die bis vor einiger Zeit noch zum Kerngeschäft des Unternehmens gehörten.
- Die Produkte oder Leistungen werden drittens von dem beauftragten Fremdunternehmen auf dem Betriebsgelände und mit Maschinen des Auftraggebers erstellt.

Die Kostenvorteile ergeben sich insbesondere in Branchen mit einem hohen Lohnniveau, wie der Automobilindustrie und im Schiffbau, aber auch in sehr arbeits- und personalintensiven Sektoren wie dem Baugewerbe. Auch in der Landwirtschaft oder den Post- und Paketdiensten sind Praktiken der Untervergabe weit verbreitet. Dabei wird in erheblichem Umfang auf Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa sowie aus Drittstaaten zurückgegriffen, die überwiegend bei deutschen oder ausländischen Werkvertragsfirmen angestellt sind (u.a. Bosch et al. 2019; Eurofound 2023). Begünstigt wird die Auslagerung von Tätigkeiten durch eine zunehmende Ausdifferenzierung von Arbeitsleistungen und eine Standardisierung von Prozessen (Giertz 2015). So war auch in der Fleischindustrie die Auslagerung an Subunternehmen mit dem Übergang zu einer stärker exportorientierten, taylorisierten Massenproduktion verbunden (Mense-Petermann 2022). Im Falle der Bauindustrie waren es neben der schrittweisen Öffnung der europäischen Arbeitsmärkte nach Mittel- und Osteuropa ebenfalls Veränderungen in der Produktionsweise, die den Einsatz von Werkverträgen

vorangetrieben haben. Hintergrund waren hier vor allem immer kürzere Bauzeiten. Der Rohbau eines typischen Eigenheims dauerte in den 1960er Jahren ungefähr ein halbes Jahr. Seitdem ist die Bauzeit mit gleichem Personal erheblich gesunken und liegt bei Fertighäusern sogar nur bei wenigen Tagen. Die kontinuierliche Auslastung der Baukapazitäten wird für die Unternehmen dadurch erheblich erschwert; sie benötigen deutlich mehr Aufträge als früher und müssen diese Aufträge zudem ihren Kapazitäten entsprechend steuern. Strategisch reagieren die Bauunternehmen auf diese Bedingungen, indem sie Belegschaften verkleinern und auf Subunternehmen zurückgreifen, um das Auslastungsrisiko zu verringern.

Zusätzlich wurde die Nutzung von Werkverträgen seit den 2010er Jahren auch durch eine partielle Re-Regulierung der Leiharbeit begünstigt. In der Baubranche war die Leiharbeit seit 1982 weitestgehend verboten und blieb es auch im Zuge der sukzessiven Deregulierung vor, mit und nach den Hartz-Reformen Anfang der 2000er Jahre, welche die Einsatzbereiche von Zeitarbeit zunächst stark ausweiteten und hier zu einem Funktionswandel führten (Holst 2010). Seit Anfang der 2010er Jahre ist es jedoch zu einer partiellen Re-Regulierung gekommen (Infobox 1), die wiederum nach zahlreichen Berichten unserer Interviewpartner*innen eine Flucht in die noch weniger regulierten Werkverträge befördert haben.

Infobox 1: Werkverträge und Abgrenzung zu Leiharbeit: Rechtlicher Rahmen

Rechtlich muss in Deutschland zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung bzw. Leiharbeit unterschieden werden. Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Unternehmen oder eine Privatperson zur Fertigung, Reparatur oder Lieferung eines bestimmten Werkes oder einer Dienstleistung, das oder die von einem Besteller in Auftrag gegeben wurde (§ 631 BGB). In der Regel erfolgt mit der Abnahme des Werkes oder nach Erbringung der Dienstleistung eine fest vereinbarte Vergütung durch den Auftraggeber. Zentrales Kennzeichen des Werkvertrags ist die autonome Erfüllung des Auftrags. Der Auftragsausführende entscheidet selbst, mit wie viel Personaleinsatz und mit welchem Zeitaufwand die Arbeit erledigt wird oder ob er sogar Leistungen nochmals weitervergift, wodurch eine Nachunternehmerkette entsteht. Die Arbeit wird eigenverantwortlich durchgeführt, wodurch auch eine Haftung für das Endergebnis besteht. Der Auftraggeber hat dafür keinerlei Weisungsrecht gegenüber den Beschäftigten des Werkvertragsunternehmens.

Vom Werkvertrag abzugrenzen ist die Arbeitnehmerüberlassung bzw. Leiharbeit, bei der ein Verleihunternehmen seine Arbeitnehmer*innen einem anderen Unternehmen zur Tätigkeit überlässt. Dabei werden die Leiharbeiter*innen in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingebunden und unterliegen dessen Weisungen (§ 1 AÜG). Damit entscheidet der Entleiher, wie und in welchem Umfang die Leiharbeiter*innen in seinem Betriebsablauf eingesetzt werden.

Die Abgrenzung zwischen Leiharbeit und Werkverträgen bleibt allerdings ein Dauerthema juristischer und politischer Auseinandersetzungen. Dies ist einer der Hintergründe für die Ausdifferenzierung von Vertragskonstruktionen (siehe Abschnitt 4). Die partielle Re-Regulierung der Zeitarbeit seit den 2010er Jahren hat zudem den Anreiz für Werkverträge als Alternative für Kostensenkungsstrategien erhöht. So haben der allgemein verbindliche Mindestlohn für Leiharbeit, der 2012 eingeführt wurde, Gewerkschaftskampagnen, Tarifabschlüsse und weitere Rechtsvorschriften dazu beigetragen, das Lohngefälle zwischen Leiharbeiter*innen und regulär Beschäftigten zu verringern (wenn auch keineswegs *equal pay* herzustellen). Dies, wie auch die gesetzliche Unterbindung von verschiedenen missbräuchlichen Praktiken ("Drehtür-Effekt", „Kettenverleih“) haben es Unternehmen erschwert, mithilfe der Leiharbeit gängige Lohnstandards und Beschäftigungsbedingungen zu unterlaufen.

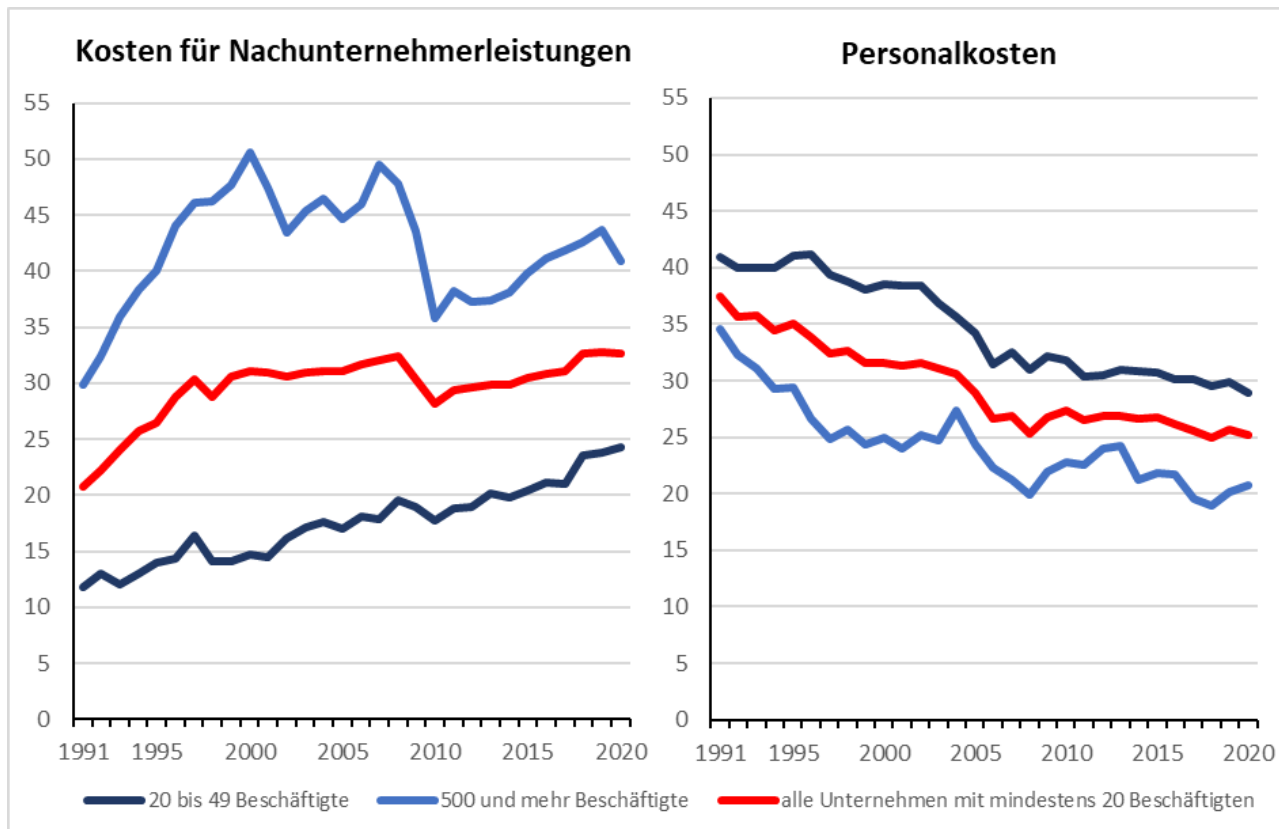
5

Verlässliche Angaben über die Anzahl von Werkverträgen bzw. Beschäftigten bei Werkvertragsunternehmen liegen nicht vor und müssen näherungsweise branchenspezifisch betrachtet werden.

Im Bauhauptgewerbe lässt sich der Trend zur Ausweitung der Nutzung von Nachunternehmen anhand der Kostenentwicklung für eigenes Personal und externe Lohnarbeiten nachzeichnen (Abbildung 1). Der Anteil der Kosten für die Beauftragung von Nachunternehmen am Bruttoproduktionswert ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Während 1991 durchschnittlich 20 % der Kosten auf Nachunternehmerleistungen entfielen, haben sie sich bis 2020 auf rund 33 % erhöht. Lediglich als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 war dieser Anteil kurzzeitig abgesunken. Im etwa gleichen Umfang reduzierte sich in den

letzten 30 Jahren der Kostenanteil für das eigene Personal. Im Bauhauptgewerbe ist der Einsatz von Nachunternehmen bei Großunternehmen und im Hochbau mit jeweils rund 45 % besonders stark ausgeprägt. Auch im Brücken- und Tunnelbau wird überwiegend auf Fremdpersonal zurückgegriffen. Die größten Hochbauunternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten weisen sogar einen Kostenanteil von 63,7 % für externe Lohnarbeiten auf, während die Kosten für eigenes Personal nur 12,7 % ausmachen. Im Tiefbau werden dagegen eher eigene Arbeitskräfte eingesetzt, da hier spezifischere Qualifikationen als im Hochbau notwendig sind. Vor allem der kapitalintensive Straßen- und Bahnstreckenbau wird aufgrund des Einsatzes von Spezialmaschinen von vielen Unternehmen mit eigenem Stammpersonal durchgeführt.

Abbildung 1: Anteile ausgewählter Kostenarten im Bauhauptgewerbe nach Unternehmensgrößenklassen
Angaben in Prozent des Bruttoproduktionswertes



Quelle: Statistisches Bundesamt 2024

Die zunehmenden Auslagerungen führen zu einer verstärkten Fragmentierung der Branche mit immer kleineren Betrieben. Der Anteil der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten an der Gesamtzahl der Betriebe im Baugewerbe erhöhte sich im Zeitraum von 1976 bis 2022 von 54 % auf rund 72 % (Bosch und Hüttenhoff 2022a, S. 78). Im Jahr 1976 beschäftigten Bauunternehmen im Durchschnitt noch 21 Personen. Bis zum Jahr 2020 halbierte sich dieser Durchschnittswert auf elf Beschäftigte. Die Mehrheit der Klein- und Kleinstbetriebe hat sich auf die Ausführung eines Gewerkes spezialisiert, das in einer bestimmten Phase des Bauprozesses nachgefragt wird. Mittlere und größere Unternehmen treten dagegen immer häufiger als Generalunternehmen auf (ebd., S. 79).

Auch in der deutschen Schiffbauindustrie zeigt sich, dass sich der Einsatz von Fremdpersonal auf den Werften – in Form von Leiharbeit und Werkverträgen – insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise verfestigt hat (Abbildung 2).

Während die Beschäftigungsquote der Leiharbeit im gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 4 % und 15 % lag, beträgt der Anteil der Werkvertragsbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung zwischen 20 % und 40 % (2019 sogar knapp die Hälfte) und ist damit größeren Schwankungen unterworfen als die Leiharbeit.³ Der Anteil der externen Beschäftigung schwankt jedoch nicht nur zwischen den Jahren, sondern auch erheblich zwischen den Werften, was laut der Gewerkschaft vor allem mit der Art der Werft zusammenhängt. Beim Bau von Kreuzfahrt- und Marineschiffen beispielsweise werden rund 40 % der Arbeitsplätze durch Werkverträge abgedeckt (AGS und IG Metall 2022). Während bei Kreuzfahrtschiffen die Kerntätigkeiten zunehmend an Nachunternehmer zur Kosteneinsparung ausgelagert

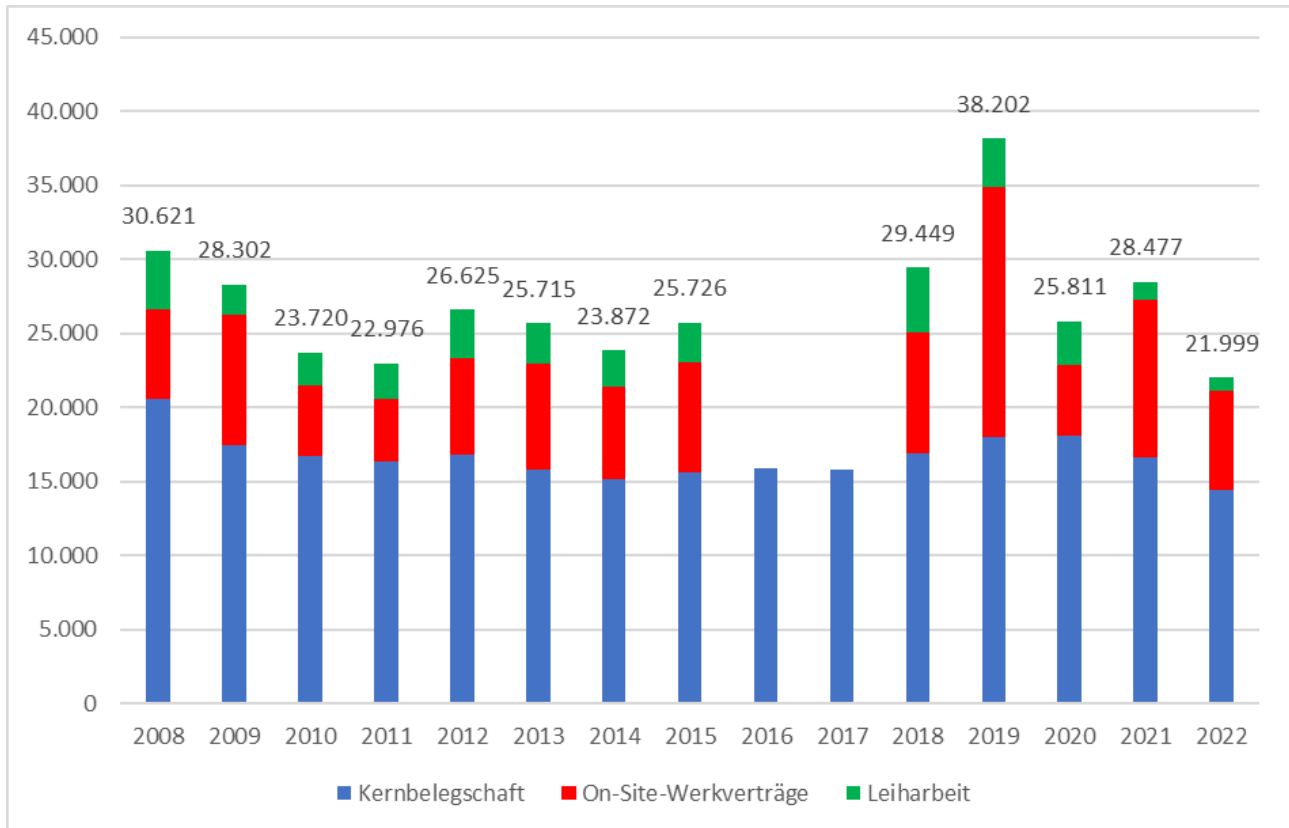
³ Die angegebenen Prozentzahlen wurden auf Grundlage der absoluten Beschäftigungszahlen in Abbildung 2 berechnet.

werden, müssen bei Marineschiffen aufgrund der technischen Spezialisierungen mehr Aufgaben von fachspezifischen Zulieferern übernommen werden. Bei Yachten werden sogar rund zwei Drittel der Tätigkeiten von Subunternehmern übernommen, während die Reparatur-werften praktisch nur

Kernpersonal einsetzen, das über spezifische Qualifikationen und Kenntnisse verfügt. Die Zunahme der Fremdvergabe von Arbeiten lässt sich nach Angaben der von uns befragten Betriebsräte und Gewerkschaftssekretär*innen in erster Linie auf die Kostenvorteile in Form niedrigerer Löhne zurückführen.

Abbildung 2: Beschäftigungsstruktur auf den Werften

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: AGS und IG Metall 2020, 2021,2022 (Hochrechnung basierend auf Umfragen unter Betriebsräten auf Werften; Hinweis: für 2016 und 2017 liegen nur Daten zu den Festangestellten vor)

4 Formwandel von Werkverträgen: Subunternehmerketten, Transnationalisierung und Kombinationen mit Leiharbeit

Neben dem geänderten Umfang und der Funktion des Einsatzes von Werkverträgen haben sich auch die arbeitsvertraglichen Formen und Firmennetzwerke über die Zeit verändert und sind komplexer geworden. Das Stichwort „Subunternehmerkette“ deckt dabei nur das am weitesten bekannte Phänomen ab. Die Verlängerung der vertraglichen Beziehungen geht häufig auch mit ihrer

Transnationalisierung einher, also der Kooperation mit Werkvertragsfirmen mit Sitz im Ausland, die ihre Arbeitskräfte entsenden. Drittens schließlich kommen hier auch Kombinationen von Werkverträgen und Zeitarbeit zum Einsatz. Zwar wurde die Zeitarbeit nach ihrer weitgehenden De-Regulierung in den 2010er Jahren – anders als Werkverträge – wieder stärker reguliert (siehe auch Infobox 1). Gerade im Kontext eines transnationalisierten Arbeitsmarktes verschwimmen die Grenzen zwischen beidem jedoch. Zudem werden diese Formen seitens der Unternehmen in kreativer Weise kombiniert. Auch wenn Leiharbeit im Bauhauptgewerbe in Deutschland zwar rechtlich nicht möglich ist, ist in der Regel

nicht bekannt bzw. nur schwer feststellbar, in welchem Beschäftigungsverhältnis die Bauarbeiter in ihren Heimatländern angestellt sind.

Eine Folge davon ist das sogenannte regime shopping. Damit wird eine Unternehmensstrategie bezeichnet, bei der Betriebe die für sie günstigste Rechtsform auswählen und die Menschen über eine deutsche Firma per Werkvertrag beschäftigen, Arbeitskräfte aus dem Ausland entsendet oder als Soloselbstständige angemeldet werden, mitunter ohne deren Wissen (Houwerzijl 2014). Unternehmen entscheiden sich dabei für die Beschäftigungsform, die die geringsten Arbeitskosten und den höchsten Gewinn versprechen (Wagner und Berntsen 2016, S. 194).

Der Hintergrund dafür ist, dass die Firmen an der Spitze der Wertschöpfungskette – also beispielsweise Werften – versuchen, trotz Aufsplittung von Arbeitsschritten und ihrer Ausgliederung in zunehmend fragmentierte Unternehmensnetzwerke, ein gewisses Maß an Kontrolle über Qualität und zeitliche Abläufe des Produktionsprozesses zu behalten. Zeitarbeit hat hier den entscheidenden Vorteil, dass Weisungsbefugnis und Personaleinsatzplanung beim Einsatzunternehmen (der Werft) bleiben, wohingegen dies im Falle von Werkverträgen auf das beauftragte Unternehmen übergeht. Andernfalls handelt es sich um „verdeckte Leiharbeit“, oder „Scheinwerkverträge“, was bei Aufdeckung zur Folge hat, dass die Beschäftigten Anspruch haben, in ein direktes Beschäftigungsverhältnis beim Einsatzunternehmen übernommen zu werden. Zeitarbeit ist aber durch die Re-Regulierung teurer geworden, zumindest wenn deutsche Unternehmen deutsche Zeitarbeitsfirmen beauftragen, die wiederum tarifgebundene Mitglieder der Arbeitgeberverbände sind. Im transnationalen Kontext stellt sich dies aber anders dar: Leiharbeitsfirmen im europäischen Ausland unterliegen nicht den Tarifverträgen zwischen DGB-Gewerkschaften und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ). Für die Leiharbeitskräfte, die entsendet werden, gilt daher nur der Branchenmindestlohn nach Entsendegesetz, der derzeit bei 13,50 € pro Stunde liegt – weit unterhalb der Tariflöhne in der Schiffbaubranche etwa. Hinzu kommen weitere Besonderheiten im transnationalen Arbeitsmarkt: So

geht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus dem Jahr 2022 (BAG, Urteil vom 26.04.2022 – 9 AZR 228/21) ein illegales Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis bei Vorliegen einer A-1-Entsendebescheinigung⁴ nicht in ein direktes Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher über. Durch diese Entscheidung wird das Rechtsrisiko bei der Zusammenarbeit mit ausländischen Zeitarbeitsfirmen erheblich reduziert (vgl. Bissels und Singraven 2022).

In transnationalen Arbeitsmärkten bleibt Leiharbeit also durchaus ein kostengünstiges und rechtlich weniger riskantes Instrument der Kostensenkung. Daher sind Leiharbeitsfirmen eben auch weiterhin wichtige Bestandteile der Unternehmensnetzwerke, auf die die Firmen an der Spitze der Wertschöpfungskette zurückgreifen, wie etwa folgendes Zitat veranschaulicht:

„Aber meistens sind es ausländische Werkvertragsunternehmen oder Leiharbeitsfirmen, die mit deutschen dann kooperieren“. (Nachfrage Interviewerin: Wie sieht die Kooperation aus?) „Na, ich hab ne deutsche Zeitarbeitsfirma; nicht genug Leute, ne. Dann hab ich Leute kennengelernt in Rumänien, und die haben auch ne Leiharbeitsfirma, oder die haben gesagt, gegen Geld vermitteln die mir Leute, die dann offiziell bei ner rumänischen Leiharbeitsfirma beschäftigt sind, oder 'ner polnischen. Oder sie organisieren eben, dass die ne Zweigstelle in Rumänien aufmachen. Also, die Kooperationen, um Geld zu verdienen, die entstehen in Europa. Ist ja auch nicht verkehrt. Ist ja nicht verkehrt! Aber, wenn wir die Kooperation benutzen, um zu bescheißen, oder um Leute auszubeuten, dann ist es nicht gut.“ (IG Metall, Interview 3/2022)

In unseren Interviews mit Beschäftigtenvertretungen und Beratungsorganisationen wurden die Einsatzbereiche der beiden Formen – Werkvertrag und Leiharbeit – auch auf Nachfrage zum Teil nicht klar voneinander unterschieden, was nur unterstreicht, dass beides zum gängigen Repertoire gehört und dass sich in der Praxis Leiharbeit und Werkverträge auch nur schwer voneinander abgrenzen lassen (vgl. auch Brors 2022). Das obige Zitat veranschaulicht

⁴ Mit der Bescheinigung A1 weisen EU-Beschäftigte nach, dass sie bei einer vorübergehenden Tätigkeit in einem anderen EU-Land über das

Heimatland sozialversichert sind. Sie müssen dadurch keine doppelten Sozialbeiträge zahlen.

mehrerlei: Zum einen, dass die transnationalen Kooperationen zur Kostensenkung eben sowohl Werkverträge als auch Leiharbeit umfassen; zum anderen, dass Leiharbeits- und Werkvertragsfirmen mit Sitz in Deutschland sich aktiv an der Entstehung dieser Firmenkonstrukte beteiligen („Zweigstelle aufmachen“). Ähnliche Beispiele wurden für Werkvertragsunternehmen berichtet:

„Der Subunternehmer [...] hatte aber eine Lebensgefährtin, die Bulgarin war, und die dann die Kommunikation gemangelt hat und die das dann auch in Bulgarien organisiert hat. Auch mit dem Steuerbüro, dass die Firma dann in Bulgarien angemeldet ist.“ (Beratungsorganisation „Arbeit und Leben“, Interview 3/2022)“

Aber nicht nur die „Intermediäre“, die grenzüberschreitend Personal vermitteln, auch die deutschen Einsatzfirmen selbst beteiligen sich zum Teil aktiv an der Gründung von Firmen, denen die Durchführung von Aufträgen zu deutlich günstigeren Mitteln übertragen wird (siehe bereits das eingangs zitierte Beispiel). Zugleich wird dabei Zeitarbeit gewissermaßen nachgebildet, also durch bestimmte Maßnahmen ein gewisses Maß an Kontrolle über die Produktionsabläufe beibehalten. So berichteten mehrere Betriebsräte, dass Werften eine Praxis anwenden, die wir hier als "geteiltes Management" bezeichnen wollen. In diesem Fall sind die Teamleiter in einem Subunternehmen direkt angestellt, zu dem die Werft eine langfristige Beziehung unterhält, während der Großteil der ausführenden Arbeiten an ein anderes Subunternehmen (entweder im Inland oder aus dem Ausland) vergeben wird. Dadurch umgeht man die Gefahr, dass die Aufsichtspersonen des temporär eingesetzten Subunternehmers nicht gut geschult oder mit den Bedingungen auf der Werft nicht vertraut sind. Durch eine quasi dauerhafte Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen, das ein festes Team von Aufsichtspersonen beschäftigt, kann die Werft dagegen gleichermaßen auf gut ausgebildete Teamleiter wie auch auf billigere Personaldienstleister aus dem In- und Ausland zurückgreifen. Ob diese Praxis einer rechtlichen Prüfung standhalten würde, kann hier nicht beurteilt werden. Sie ist aber ein weiteres Beispiel für Praktiken, mit denen Unternehmen ihre Kontrolle auch bei Werkverträgen aufrechtzuerhalten suchen. Zum Teil wird auch durch sehr detaillierte Leistungsbeschreibungen und Vertragsbedingungen zwischen Auftraggeber und Werkvertragsunternehmen versucht, die Kontrolle

zu behalten und zum Teil bis ins Detail auszuüben (Weil 2014). Auch in der Fleischwirtschaft gab es nach Aussage des Zolls Hinweise darauf, dass es solche Kontrollformen der Auftraggeber bei den Werkverträgen gab (Sommer et al. 2024, S. 121).

All dies bewegt sich zwischen rechtlich noch gedeckten Formen, Grauzonen und illegalen Praktiken wie den schwer zu kontrollierenden Scheinwerkverträgen bzw. verdeckter Leiharbeit. In der Gesamtschau haben diese Praktiken dazu geführt, dass für die transnational mobilen Beschäftigten die Arbeitsverhältnisse deutlich intransparenter geworden sind, als dies früher noch der Fall war. Auf deutschen Baustellen ist der Einsatz ausländischer Arbeitskräfte schon seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der Branche. Bereits Ende der 1970er Jahre stellten sie rund 15 % der Beschäftigten (Bosch und Zühlke-Robinet 2000, S. 101), und im Schiffbau lag ihre Beschäftigungsquote auf dem Höhepunkt der Produktion Anfang der 1970er Jahre sogar zum Teil bei 30 % (siehe Wolf 2017, S. 130 am Beispiel der Bremer Vulkan-Werft). Allerdings wurden die ausländischen Arbeitskräfte damals überwiegend von den heimischen Betrieben zu regulären tarif-, sozial- und arbeitsrechtlichen Standards angestellt. Im Laufe der Jahre wurden Baufirmen mit Sitz in Deutschland oder im Ausland mit ihren ausländischen Arbeitskräften zunehmend auf der Basis von Werkverträgen für deutsche Bauunternehmen tätig. Grundlage dafür sind die Dienstleistungsfreiheit in der EU und bilaterale Abkommen der Bundesregierung mit Nicht-EU-Staaten, wie die sogenannte Westbalkan-Regelung. Entsandte Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedsländern konnten bis zur Verabschiedung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes 1996 und der Vereinbarung der ersten Branchenmindestlöhne im Bauhauptgewerbe nach den Löhnen des Herkunftslandes arbeiten. Der ohnehin schon scharfe legale Arbeitskostenwettbewerb auf inländischen Baustellen wurde noch zusätzlich verstärkt durch die illegale Beschäftigung, die im „Windschatten“ der legal tätigen ausländischen Subunternehmen sprunghaft anstieg. Mit seinen regional verstreuten und ständig wechselnden Einsatzorten ist der Bausektor überaus schwierig zu kontrollieren und damit idealer Nährboden für illegale Praktiken (Bosch und Hüttenhoff 2022a, S. 290). Selbst wenn man erwischt wird, ist das Risiko für die ausländischen Subunternehmen gering. Denn die Sanktionen, die eigentlich abschrecken sollen, werden grenzüberschreitend kaum vollstreckt (Bosch et al. 2019, S. 76).

Hinzu kommt die Strategie des gezielten Konkurses (strategic bankruptcy), mit der sich Unternehmen der rechtlichen Verfolgung entziehen, um dann unter einem anderen Namen innerhalb kurzer Zeit wiederzueröffnen (Lo Faro 2022, S. 34). Doch auch das deutsche Unternehmensrecht und die geringe staatliche Kontrollichte in Deutschland bieten in der Praxis erheblichen Spielraum für Unternehmen, Überprüfungen und möglichen Sanktionen zu entkommen. Mehrfach haben Beratungsorganisationen für Migrant*innen von Fällen berichtet, in denen Subunternehmen mit Sitz in Deutschland Insolvenz anmelden und sich so ihrer Zahlungsverpflichtungen weitgehend entledigen – zum Teil dann aber kurze Zeit später unter anderem Namen wieder eröffnen. Fehlende schriftliche Arbeitsverträge und Lohnabrechnungen erschweren es den Migrant*innen wie auch Beratungsorganisationen und Gerichten zudem, die Firmen überhaupt zu identifizieren und darüber auch die Auftraggeber ausfindig zu machen, um diese mit der Generalunternehmerhaftung in die Pflicht zu nehmen (vgl. auch Loschert et al. 2023 für diese und weitere Schwierigkeiten der Rechtsmobilisierung von und für migrantische Beschäftigte).

5 Strategien von Gewerkschaften, Betriebsräten und gewerkschaftsnahen Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen: Transnationalisierung und vertrauensbildende Maßnahmen

Die Probleme, mit denen Beschäftigte bei Werkvertragsfirmen konfrontiert sind, beginnen häufig schon bei der Anwerbung im Herkunftsland. Aufgrund ihrer oft prekären Lebenslage sind die Menschen empfänglich für die oftmals falschen Versprechungen der Arbeitgeber gut bezahlter Arbeit im Ausland und sie erhoffen sich vor allem eine Verbesserung ihrer Situation. Die Bandbreite der Arbeitsrechtsverletzungen reicht dabei von der Unterschlagung einzelner Überstunden bis hin zu Konstellationen, in denen Menschen in die Fänge grenzüberschreitender organisierter Kriminalität geraten. Die Wohnsituation verfestigt die prekäre Situation vieler Migranten zusätzlich. Aufgrund fehlender Sprachkenntnisse, geringer Einkommen und eines schwierigen Wohnungsmarktes, insbesondere in Ballungszentren, greifen viele Beschäftigte notgedrungen auf die vom Arbeitgeber angebotenen Unterkünfte zurück (Sperneac-Wolfer 2023, S. 209). Diese Wohnungen sind häufig in einem schlechten Zustand, haben

überbelegte Mieträume und sind zudem vielfach mit drei, vier oder mehr Personen pro Schlafräum überbelegt. Die Mieten müssen entweder in bar bezahlt werden oder werden direkt vom Lohn abgezogen (ebd.; Birke und Neuhauser 2023, S. 19). Viele Beschäftigte nehmen diese Behandlung hin, weil sie auf das Geld dringend angewiesen sind und ihre Angst vor kompletten Lohnausfällen groß ist. Wer die Miete für die Unterkunft nicht mehr zahlen kann, landet schnell in der Obdachlosigkeit. Deshalb akzeptieren sie, dass die vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden, und sie bleiben trotzdem bei der Firma, obwohl sie – soweit es sich um Beschäftigte aus dem EU-Raum handelt – beim derzeit herrschenden Fachkräftebedarf eigentlich umgehend eine andere Stelle finden könnten (Hüttenhoff 2023). Ihre mangelnden bis fehlenden Kenntnisse der deutschen Sprache und Rechtslage, ihre Isolation in abgeschotteten Unterkünften und die direkte Einschüchterung durch permanente Überwachung der Arbeitgeber erschwert ihnen die Durchsetzung ihrer Rechte auf eine korrekte Vergütung und faire Behandlung (Bosch et al. 2019, S. 293; Wagner 2015, S. 343):

„Diese Menschen werden aus gutem Glauben in Osteuropa angesprochen. Dann wird das Goldene vom Ei versprochen. Dann ist es der Arbeitgeber, der sie in den Bullis hierher bringt. Dann ist es der Arbeitgeber, der die Unterkünfte besorgt und diese Unterkünfte noch mal betreut. Dann werden sie zu den Schichten hingefahren. Und selbst am Wochenende geht der Arbeitgeber mit ihnen noch mal einkaufen. Diese Menschen werden ja 24/7, rund um die Uhr von ihrem Arbeitgeber kontrolliert.“ (Interview Betriebsrat, 3/2022)

Während die Situation von Arbeitsmigranten aus dem EU-Ausland schon schwierig sein kann, stehen Beschäftigte aus Drittstaaten, das heißt aus Ländern, die keine Mitglieder der EU sind, vor zusätzlichen Problemen. Denn Letztere können sich innerhalb der EU nicht frei bewegen. Ein kritischer Punkt ist für sie vor allem die Erlaubnis der Entsendung aus anderen EU-Staaten. Drittstaatsangehörige Beschäftigte, die in einem EU-Land eine Aufenthaltsberechtigung besitzen und für ein dort ansässiges Unternehmen tätig sind, können für bis zu drei Monate pro Jahr wie EU-Beschäftigte nach Deutschland entsandt werden. Wird ein längerer Aufenthalt angestrebt, muss ein sogenanntes Vander-Elst-Visum eingeholt werden.

Diese Arbeitserlaubnis kann in jedem EU-Mitgliedstaat ausgestellt werden und gilt gleichzeitig im gesamten EU-Raum.

Durch die zusätzliche aufenthaltsrechtliche Komponente ergibt sich für Beschäftigte aus Nicht-EU-Staaten ein noch stärkeres Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber als bei Beschäftigten aus EU-Staaten. In der Folge nehmen sie oftmals niedrige Stundenlöhne weit unterhalb des Mindestlohns und schlechte Arbeitsbedingungen hin. Im Gegensatz zu Beschäftigten aus EU-Ländern können Drittstaatsangehörige bei einem Verlust ihres Arbeitsplatzes nicht ohne Weiteres eine neue Stelle annehmen, denn ihr Aufenthaltsrecht ist an ein konkretes Beschäftigungsverhältnis geknüpft. Wird dieses aufgelöst, müssen sich die Arbeitsmigranten an die Ausländerbehörde wenden, die einem Stellenwechsel zustimmen muss. Auch wenn der Aufenthaltstitel ausläuft, müssen sie sich frühzeitig an die Ausländerbehörde wenden. Andernfalls müssen sie augenblicklich in ihre Herkunftsländer zurückkehren.

„Wenn jemand aus Serbien kommt und er bekommt eine Kündigung, dann muss er sich bei der Ausländerbehörde melden. Und wenn er innerhalb von 14 Tagen keinen neuen Job findet, müsste er das Land verlassen. Dann bleibt er lieber bei seinem alten Arbeitgeber, verzichtet lieber auf Geld. Ganz oft wird auch nur der bosnische oder serbische Lohn gezahlt. Denn die Arbeit mit der Ausländerbehörde ist so mühsam. Wer es nicht muss, sollte nicht hingehen. Denn das ist der Wahnsinn.“ (Interview gewerkschaftsnahe Beratungsorganisation, 09/2022)

Für die staatlichen Kontrollbehörden und die Arbeitnehmervertretungen ist es schwer, die Verstöße und Missstände aufzudecken und dagegen vorzugehen. Dies liegt nicht zuletzt an den bereits skizzierten fragmentierten Unternehmensstrukturen (siehe Abschnitt 3 und 4). Denn in solchen Subunternehmerstrukturen bleibt oft unklar, wer eigentlich der für die Arbeitsbedingungen verantwortliche Unternehmer ist. Die Aufspaltung der Unternehmen vervielfacht den Aufwand bei externen Kontrollen erheblich, da für die Subunternehmen oft unterschiedliche Regelungen gelten. Je komplexer eine Subunternehmerkette ist, desto schwieriger ist die Feststellung des verantwortlichen Arbeitgebers (Eurofound 2023, S. 87; DGB 2015, S. 24; Loschert et al.

2023). Zudem wird im Vergleich zu vertikal integrierten Unternehmen, die nicht auf Fremdleistungen zurückgreifen, die Bildung von Betriebsräten erschwert. Kurze Beschäftigungsverhältnisse, prekäre Beschäftigungsformen und aggressive Strategien, die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten zu verhindern (union busting), beeinträchtigen die Bildung wirkungsvoller Vertretungsstrukturen.

Um dem zu begegnen, haben Gewerkschaften, Betriebsräte und Beratungsorganisationen auch in den hier untersuchten Branchen angefangen, sich transnationaler auszurichten. Ein wichtiger Bestandteil der neuen Strategien, um Vorbehalte und Kommunikationsbarrieren abzubauen, sind dabei „vertrauensbildende Maßnahmen“ mit Hilfe von Beschäftigten und Berater*innen, die aus den Herkunftsländern der Arbeitsmigrant*innen kommen. Die hohe Bedeutung dieser Grundlagenarbeit ist in empirischen Studien mittlerweile gut dokumentiert (vgl. u.a. Refslund 2021; Ana und Voicu 2023). So berichten Ana und Voicu 2023 am Beispiel der Fleischindustrie von erfolgreichen Strategien der Mobilisierung und Organisation von migrantischen Beschäftigten, bei denen es den Beratungsorganisationen gelang, einzelne Beschäftigte in der Belegschaft der Werkvertragsfirmen selbst zu gewinnen, die die Bemühungen um verbesserte Arbeitsbedingungen unterstützten und als inoffizielle „Vertrauensleute“ auch weitere Kolleg*innen dazu bewegen konnten.

In unserer Untersuchung zur Schiffbauindustrie konnten wir einen Fall finden, in dem der Betriebsrat im Jahr 2020 eine Kampagne startete, um die Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass der Betriebsrat eine Anlaufstelle ist, um Verstöße und Missstände zu melden. Die Kampagne umfasste große Plakate in mehreren Sprachen und die Verteilung von mehrsprachigen Flyern (Interview Betriebsrat, 10/2022). Die Sprachbarrieren in persönlichen Gesprächen konnten mithilfe von Vertrauensleuten der IG Metall aus der Belegschaft überbrückt werden. Die Vertrauensleute sind zwar nicht Mitglied des Betriebsrats, unterstützen aber dessen Arbeit, in diesem Fall als Übersetzer. Laut Aussagen des Betriebsrats konnten auf diesem Weg viele Probleme an die Geschäftsleitung adressiert und gelöst werden.

Am Beispiel des Baugewerbes zeigt sich, wie eine arbeitnehmerseitige Unterstützung erfolgen kann. Die IG BAU und gewerkschaftsnahe Organisationen wie das PECO-Institut, der EVW, Faire Mobilität oder Arbeit und Leben setzen sich bereits seit mehreren Jahren für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen

von mobilen Beschäftigten ein. Seit 2020 bietet die IG BAU – als erste und bislang einzige Gewerkschaft in Deutschland – eine Jahresmitgliedschaft für Wanderarbeiter*innen an, die nach zwölf Monaten automatisch endet, wenn sie nicht verlängert wird. Der Mitgliedsbeitrag ist dabei deutlich geringer als bei einer regulären Mitgliedschaft, zugleich wird gewerkschaftlicher Rechtsschutz in vollem Umfang und ab dem ersten Tag der Mitgliedschaft gewährt (IG BAU 2021). Vereinzelt beschäftigt die IG BAU auch Gewerkschaftssekretär*innen, die in verschiedenen Herkunftssprachen beraten und informieren können.

Die Gewerkschaft kooperiert mit den Beratungsorganisationen, die in enger Zusammenarbeit verschiedene Formen der kostenlosen Unterstützung anbieten. Im Zuge der Erkenntnis, dass Arbeitsmigrant*innen bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen Hilfe benötigen, wurden Beratungsstellen eingerichtet und diverse Unterstützungsprojekte initiiert. Die Mitarbeiter*innen der gewerkschaftsnahen Beratungsstellen suchen migrantische Beschäftigte am Arbeitsort oder in den Unterkünften auf und sprechen sie in ihren Landessprachen an, teilweise auch in Kooperation mit Gewerkschaften aus den betreffenden EU-Staaten. Die Ansprache außerhalb der Arbeit funktioniert oft besser:

„Generell ist die Kommunikation in den Unterkünften freier und ungezwungener. Wenn ich dieselben Leute auf der Baustelle nach Problemen frage, unter Aufsicht des Arbeitgebers, sagen die nichts. Dagegen reden die Leute in der Unterkunft offen. Dementsprechend muss sich auch die Arbeit auf die Unterkünfte fokussieren.“ (Interview Beratungsorganisation, 10/2022)

Zudem werden regelmäßig verschiedene Informationskampagnen – etwa zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz – durchgeführt. Zu diesen Themen werden Flyer in verschiedenen Sprachen erstellt und vor Ort an die Beschäftigten verteilt. Eine Kontaktaufnahme in den jeweiligen Herkunftssprachen erfolgt zum Teil über Facebook-Gruppen.

Rund um die aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit hat sich ein breites Kooperationsnetzwerk entwickelt und es findet ein regelmäßiger Austausch mit verschiedenen Institutionen statt, beispielsweise mit der Sozialkasse des Baugewerbes (SOKA-BAU) und der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, mit den Betriebsräten und

Gewerkschaftssekretär*innen, mit dem Zoll oder auch mit anderen Beratungseinrichtungen.

Insgesamt werden so seit Jahren umfassende Initiativen umgesetzt, um mobile Beschäftigte zu unterstützen. Allerdings wird die Arbeit mit sehr begrenzten finanziellen Ressourcen durchgeführt. Daher ist die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Organisationen auch auf internationaler Ebene von entscheidender Bedeutung, damit die Maßnahmen wirksam sind. So konnten sich im Rahmen eines mehrjährigen EU-geförderten Projekts Gewerkschaften und Beratungsorganisationen aus sechs EU-Ländern vernetzen und gemeinsame Maßnahmen entwickeln, wie mobile Beschäftigte in Zukunft besser erreicht und unterstützt werden können (Crnovršanin 2023). Eine Veröffentlichung der geplanten Maßnahmen ist im Laufe des Jahres 2024 geplant.

6 Schlussfolgerungen: Bedarf nach kollektiver und staatlicher Regulierung und Rechtsdurchsetzung

Die vorstehende Analyse hat den Funktionswandel von Werkverträgen, seine Bedeutung für transnationale Arbeitsmärkte wie auch die gravierenden Folgen für die häufig migrantischen Arbeitskräfte gezeigt.

Wie beim Beispiel der partiellen Re-Regulierung des Arbeitsmarkts in Form von höheren Mindeststandards für Leiharbeit kann auch staatliche Regulierung als dynamisierender Faktor wirken, der neue kreative Vertragskonstruktionen hervorbringt, welche ihrerseits das Geschäftsmodell stabilisieren, das auf der Nutzung billigerer Arbeitskräfte basiert (siehe Abschnitt 3). Es wäre jedoch ein Fehler, angesichts dieser paradoxen Effekte staatlicher Re-Regulierung allein auf sozialverantwortliches Unternehmertum zu vertrauen, oder auf die individuelle Rechtsmobilisierung von unten sowie kollektive Interessenvertretungsstrategien der Sozialpartner zu setzen – selbst wenn hier nun erste Ansätze für eine transnationalere Ausrichtung vorliegen.

All dies braucht es *auch*, es entsteht jedoch nicht im rechtsfreien Raum, sondern kann und muss gezielt unterstützt werden. Eine entschiedener Durchsetzung von *equal pay* und *equal treatment* bleibt eine Kernaufgabe staatlicher Gesetzgebung und Rechtsdurchsetzung.

Im Sinne eines Mehrebenen- bzw. Governance-Ansatzes können dabei verschiedene Akteure eingebunden werden, um die Setzung und Durchsetzung von Arbeitsstandards zu verbessern. Dazu gehören u.a. die staatliche Ebene, die betrieblichen Akteure sowie die Beschäftigten selbst (vgl. u.a. Benassi 2011; Bignami et al. 2013; Bosch und Hüttenhoff 2022b, ILO 2013; Weil 2018; Williams und Lansky 2013).

Was zunächst die Rechtsdurchsetzung anbelangt: Mit Blick auf die betriebliche Ebene sind gemäß deutschem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) bereits jetzt alle Unternehmen ab 1.000 Beschäftigten dazu verpflichtet, eine Meldestelle u.a. für Verstöße bei Arbeitsbedingungen bei Nachunternehmern einzurichten.⁵ Aus unserer Forschung zum Baugewerbe und der Schiffbauindustrie ist uns bislang darüber hinaus nur ein Fall bekannt, in dem auch ein Betriebsrat aktiv eine Meldestelle für Verstöße bei Werkvertragsbeschäftigten eingerichtet hat. Laut Aussage des Betriebsratsvorsitzenden ließen sich auf diesem Weg bereits zahlreiche Probleme lösen.

Noch effektiver könnte die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Werkvertragsfirmen sein. Bereits jetzt haben Betriebsräte gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) das Recht, über das eingesetzte Personal, die Dauer des Einsatzes, den Ort und die Arbeitsaufgaben von Werkvertragsfirmen informiert zu werden. Im Gegensatz zur Leiharbeit (§ 99 BetrVG) haben Betriebsräte jedoch keine Möglichkeit, den Einsatz von Werkvertragsfirmen zu unterbinden, etwa wenn schwerwiegende Gesetzesverstöße vorliegen. Dieses Mitbestimmungsrecht wäre jedoch zwingend erforderlich.

Auf der staatlichen Ebene setzt der Gesetzgeber die rechtlichen Bestimmungen für Mindestarbeitsbedingungen, klärt die Kontrollzuständigkeit und legt die Zugangs- und Kontrollrechte der Behörden fest. Allerdings ist die Finanzkontrolle Schwarzarbeit als federführende Kontrollbehörde in hohem Maße auf die Aussagen der Beschäftigten angewiesen, um Verstöße aufzudecken. Wie oben geschildert, stößt dies in der Praxis auf vielfältige Probleme, die ihre Ursache in der Intransparenz der Subunternehmerketten und aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses

zum Arbeitgeber haben; zum Teil aber auch in Fehlkonstruktionen des Gesetzes begründet liegen. Denn Beschäftigte müssen ihre Nettolöhne in Deutschland individuell einklagen, da die staatlichen Behörden nur die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nachfordern. Die Beweispflicht über Verstöße ist aber oftmals nur schwer zu erfüllen, da viele Migrant*innen weder über schriftliche Unterlagen zum Arbeitsverhältnis noch zu den geleisteten Stunden verfügen. Betroffene Beschäftigte werden noch nicht einmal darüber informiert, wenn die Behörden bei Kontrollen Verstöße festgestellt haben (Bosch et al. 2019, S. 136). Zudem werden sie durch das Prozesskostenrisiko abgeschreckt und Prozesskostenhilfe wird in der Regel nur bei hinreichenden Erfolgsaussichten gewährt (Loschert et al. 2023, S. 89).

Der Gesetzgeber könnte ohne viel Aufwand zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei mobilen Beschäftigten beitragen und gleichzeitig die staatlichen Kontrollen erleichtern. Dazu gehört nicht nur die Bereitstellung von Informationen für Betroffene nach festgestellten Verstößen durch die Behörden. Ein weiteres zu lösendes Problem ist, dass ausländische Beschäftigte in Deutschland auch häufig keine schriftlichen Informationen über ihr Arbeitsverhältnis erhalten. Die überarbeitete EU-Richtlinie zu Mindestarbeitsbedingungen (2019/1152), die in Deutschland durch die Änderung des Nachweisgesetzes im Sommer 2022 umgesetzt wurde, schreibt dies zwar zwingend vor, doch zur Durchsetzung der Unterrichtungspflicht gibt es bisher keine wirkungsvollen Mechanismen. Gegenwärtig sind die Beschäftigten in der Beweispflicht, dass Vertragsbedingungen nicht eingehalten werden. D.h. es gibt eine Nachweispflicht, die kaum zu erfüllen ist, wenn vertragsrelevante Unterlagen für die migrantischen Arbeitskräfte nicht verfügbar sind. Eine Lösung bietet eine Regelung zur Beweislastumkehr, die die Arbeitgeber zum Nachweis verpflichtet, dass Beschwerden nicht zutreffen. Für Unternehmen, die sich an die gesetzlichen Bestimmungen halten, sollte dies keinen zusätzlichen Aufwand darstellen.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt wäre die manipulationssichere Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Eine grundlegende Voraussetzung dafür ist eine tägliche, elektronische und

⁵ Das im März 2024 verabschiedete EU-Lieferkettengesetz gilt zwar ebenfalls erst für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, allerdings muss der Jahresumsatz bei mindestens 450 Millionen Euro liegen. Diese Umsatzbeschränkung gibt es in Deutschland nicht. Der

ursprüngliche Entwurf sah sogar eine Verpflichtung ab 500 Beschäftigten (bei mindestens 150 Millionen Euro Umsatz) bzw. ab 250 Beschäftigten (bei mindestens 40 Millionen Umsatz, wenn die Hälfte des Umsatzes in einer festgelegten Risikobranche erfolgt) vor.

fälschungssichere Erfassung der Arbeitszeiten bei Drittanbietern, die von den Beschäftigten eingesehen werden kann. In diese Richtung weisen auch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs vom Mai 2019 (Az. C-55/18) und des Bundesarbeitsgerichts vom September 2022 (Az. 1 ABR 22/21).

Darüber hinaus ist es erforderlich, die intransparenten Nachunternehmerstrukturen aufzubrechen. Mit der elektronischen Arbeitszeiterfassung könnte gleichzeitig die Registrierung der Beschäftigten erfolgen, so wie es im Baugewerbe zum Beispiel in Spanien, Belgien, Italien, Schweden, Norwegen oder Polen bereits seit Jahren der Fall ist (ILO 2013, S. 41ff.). Auch sollte die Kettenvergabe begrenzt werden, wie es bereits im spanischen Baugewerbe praktiziert wird. Zusätzlich muss in Spanien auf allen Baustellen ein Nachunternehmerbuch geführt werden, das alle auf der Baustelle befindlichen Unternehmen auflistet und jederzeit den Kontrollbehörden zugänglich sein muss.

Schließlich könnte der Staat bei der öffentlichen Auftragsvergabe oder bei der Bereitstellung öffentlicher Mittel bestimmte Auflagen zur Bedingung des Auftrags machen. Eine wichtige, in Deutschland aber bislang nach geltendem Vergabegesetz nicht zugelassene Möglichkeit wären Regelungen zur Selbstausführung, die dem erfolgreichen Bieter nur erlauben, einen bestimmten maximalen Anteil des Gesamtauftragsvolumens an Nachunternehmern zu vergeben. Entsprechende Regeln gibt es etwa in Italien für arbeitsintensive Branchen (Jaehrling 2023, S. 27).

Alle bislang aufgeführten Maßnahmen können dazu beitragen, die Durchsetzung geltender Arbeitsstandards zu verbessern. Dazu zählen auch die zuletzt genannten Regelungen, die den Einsatz von Subunternehmen direkt begrenzen. Mindestens ebenso wichtig und wirksam dürfte aber eine Re-Regulierung sein, die die finanziellen Anreize für (legale) Werkverträge reduziert. Auch hier sind sowohl staatliche als auch kollektive Akteure gefragt. Auf europäischer Ebene würde eine vollständige Abschaffung des Herkunftslandsprinzips – welches es bislang erlaubt, entsandte Beschäftigte mit den niedrigeren Sozialabgaben ihres Herkunftslandes zu entlohnen – erhebliche ökonomische Anreize für komplizierte Vertragskonstruktionen beseitigen (vgl. auch Lo Faro 2022, S. 41).

Gleiches gilt für die stärkere Ausschöpfung schon bestehender Regelungen durch die Sozialpartner: Denn bereits jetzt ist es im Rahmen der revidierten Entsenderichtlinie möglich, Tariflöhne – und zwar nicht nur die untersten Lohnstufen – auch auf entsandte Beschäftigte zu erstrecken. Dies setzt einen entsprechenden Antrag der Sozialpartner voraus. In der Metallindustrie ist diese Forderung von gewerkschaftlicher Seite jedoch bislang nicht erhoben worden. Luft nach oben für gewerkschaftliche Equal-Pay-Strategien gibt es auch mit Blick auf die Leiharbeit: Trotz des EuGH-Urteils von Dezember 2022 (Rechtssache C-311/21), das die in Deutschland etablierte Praxis einer niedrigeren tariflichen Entlohnung von Leiharbeitskräften in dieser Form für unzulässig erklärt hat, gibt es zur Zeit keine Anzeichen für einen Strategiewechsel aufseiten der DGB-Gewerkschaften. Ohne eine grundlegende Überarbeitung des deutschen exportorientierten Produktionsmodells, das auch mit Duldung der Gewerkschaften auf einer deutlich schlechteren Bezahlung von migrantischen Arbeitskräften beruht, ist absehbar, dass auch staatliche Kontrollmaßnahmen an der schiereren Fülle und Komplexität von zu kontrollierenden Tatbeständen scheitern.

7 Literatur

- AGS (Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH) und IG Metall Küste. 2020. *Ergebnisse der Schifffbaumfrage 2020*. [Mehr](#)
- AGS (Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH) und IG Metall Küste. 2021. *Ergebnisse der Schifffbaumfrage 2021*. [Mehr](#)
- AGS (Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH) und IG Metall Küste. 2022. *Ergebnisse der Schifffbaumfrage 2022*. [Mehr](#)
- Ana, Daniela, und Ștefan Voicu. 2023. After Arbeitsschutzkontrollgesetz. Strikes and organic intellectuals in the German meat industry. *South-east Europe review for labour and social affairs* 26:227–248.
- Arnholtz, Jens, und Nathan Lillie, Hrsg. 2019. *Posted Work in the European Union*. London: Routledge.
- Benassi, Chiara. 2011. The implementation of minimum wage. Challenges and creative solutions. *Global Labour University working papers* No. 12. Genf.
- Bignami, Renato, Giuseppe Casale und, Mario Fasani. 2013. Labour inspection and employment relationship. *LAB/ADMIN Working Document* No. 28. Genf.
- Birke, Peter, und Johanna Neuhauser. 2023. Migration und Prekarität in der Pandemie. *Arbeit* 32:3–26.
- Bissels, Alexander, und Jonas Singraven. 2022. Keine Fiktion eines Arbeitsverhältnisses bei einer illegalen grenzüberschreitenden Überlassung. *Der Betrieb* 47:2803.
- Bosch, Gerhard, und Frederic Hüttenhoff. 2022a. *Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche*. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Frankfurt/Main: Campus
- Bosch, Gerhard, und Frederic Hüttenhoff. 2022b. *Der Mindestlohn von 12 Euro ist da – und nun? Ursachen wachsender Durchsetzungsprobleme und Maßnahmen zur Verbesserung*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard, Frederic Hüttenhoff, und Claudia Weinkopf. 2020. Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung. *IAQ-Report 2020-07*. Universität Duisburg-Essen. [Volltext](#)
- Bosch, Gerhard, Frederic Hüttenhoff, und Claudia Weinkopf. 2019. *Kontrolle von Mindestlöhnen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Bosch, Gerhard, und Klaus Zühlke-Robinet. 2000. *Der Bauarbeitsmarkt: Soziologie und Ökonomie einer Branche*. Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Brors, Christiane. 2022. Auskunftsanspruch des Betriebsrats beim Einsatz von Fremdpersonal. *Arbeit und Recht* 70:419.
- Bundesrat. 2023. Entschließung des Bundesrates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei der Zustellung von Paketen. *Beschluss des Bundesrates – Drucksache 117/23* vom 12.05.2023. Zugegriffen: 14. März 2024. [Volltext](#)
- Crnovršanin, Anel. 2023. *Erfolgreiches Finale des Projektes „AgriWork Crossboarder“*. Bericht vom 23.11.2023. Frankfurt/Main. Zugegriffen: 14. März 2024. [Volltext](#)
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). 2015. *Werkverträge – Missbrauch stoppen. Gute Arbeit durchsetzen*. DGB Positionspapier. Berlin.
- Eurofound. 2023. *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Giertz, Jan-Paul. 2015. *Trendbericht Werkverträge. Handlungsmöglichkeiten beim Umgang mit Werkverträgen* (HBS-Report Nr. 18). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. [Volltext](#)

- Harvey, Mark. 2003. Privatization, fragmentation, and inflexible flexibilization in the UK construction industry. In *Building Chaos. An international comparison of Deregulation in the Construction Industry*, Hrsg. Gerhard Bosch, 188–209. London: Routledge.
- Hertwig, Markus, Carsten Wirth und Johannes Kirsch (Mitarb.). 2021. *Praktiken der Onsite-Werkvertragsnutzung in Deutschland: Management, Arbeit und Interessenvertretung*. Baden-Baden: Nomos Verlag.
- Hertwig, Markus, Johannes Kirsch und Carsten Wirth. 2016: Onsite-Werkverträge und Industrielle Beziehungen: Praktiken der Betriebsräte zwischen Ablehnung und Akzeptanz. *Industrielle Beziehungen* 23: 113–141.
- Holst, Hajo. 2010. " Die Flexibilität unbezahlter Zeit" – Die strategische Nutzung von Leiharbeit. *Arbeit* 19:164–177.
- Houwerzijl, Mijke. 2014. 'Regime shopping' across (blurring) boundaries. In *Regulating Transnational Labour in Europe: The quandaries of multilevel governance*, Hrsg. Evju Stein, 95–130. Oslo: Privatrettsfondet.
- Hüttenhoff, Frederic. 2023. Harte Arbeit. Bauarbeiter aus Mittel- und Osteuropa und das Werkvertragssystem in Deutschland. Frankfurt/Main: PECO-Institut und EVW/EMWU.
- IG BAU. 2021. *Jahresmitgliedschaft für Wanderarbeitende*. Frankfurt/Main. Zugegriffen: 14. März 2024. [Volltext](#)
- ILO. 2013. *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*. Genf
- Jaehrling, Karen. 2016. Prekäre Arbeit und sozialer Dialog: Vier Fallstudien zu neuen Lösungsansätzen. *IAQ-Report* 2016-04. [Volltext](#)
- Jaehrling, Karen. 2023. Buying Decent Work. Public Procurement Strategies for the Improvement of Working Conditions in the European Service Sector (*PROCURFAIR Comparative Report*). Report for the European Commission. [Volltext](#)
- Klein-Schneider, Hartmut, und Kai Beutler. 2013. Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände. *WSI Mitteilungen* 66:144–148.
- Lo Faro, Antonio. 2022. Posting from a letterbox: transnational mobility of workers, social dumping and the economic fundamental freedoms veil. In *Law, Solidarity and the Limits of Social Europe*, Hrsg. Ann-Christine Hartzén, Andrea Iossa und Eleni Karageorgiou, 22–42. Cheltenham: Edward Elgar.
- Loschert, Franziska, Holger Kolb, und Franziska Schork. 2023. Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor. *SVR-Studie* 2023-1. Berlin: Sachverständigenrat für Integration und Migration. [Volltext](#)
- Mense-Petermann, Ursula. 2022. Transnational Labor Markets and the Role of Market Makers – The Case of Eastern European Service Contract Workers in the German Meat Industry. In *In Search of the Global Labor Market*, Hrsg. Ursula Mense-Petermann, Thomas Welskopp und Anna Zaharieva, 183–197. Leiden/Boston: BRILL.
- Refslund, Bjarke. 2021. When strong unions meet precarious migrants: Building trustful relations to unionise labour migrants in a high union-density setting. *Economic and industrial democracy* 42:314–335.
- Sepsi, Szabolcs, und Anna Szot. 2022. Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis. Eine erste Bilanz aus der Perspektive von Faire Mobilität. In *Ein wirksamer Schritt. Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie – eine erste Bilanz*, Hrsg. DGB, 6–11. Berlin. [Volltext](#)
- Sepsi, Szabolcs, und Anna Szot. 2021. *Das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Praxis. Eine erste Bilanz aus der Perspektive von Faire Mobilität*, Hrsg. DGB und Faire Mobilität. Berlin: Faire Mobilität. [Volltext](#)
- Siebenhüter, Sandra. 2014. Der Betrieb als Projekthaus – Wie Werkverträge die Arbeitswelt verändern. *WSI Mitteilungen* 67:306–310.
- Sommer, Jörn, Svenja Karb, Lisa-Marie Bröker, Christian Rennert, Jens Maaßen, Eva Wiesemann, Barbara Flatters, und Sarah Perry. 2024. Die Evaluation nach § 8 des Gesetzes zur Sicherung von

Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch). Abschlussbericht (*Forschungsbericht BMAS 633*). Berlin: BMAS.

Sperneac-Wolfer, Christian. 2023. Die multiple Prekarität rumänischer Bauarbeiter in Deutschland. *Sozial. Geschichte Online* 34: 189–217. [Volltext](#)

Statistisches Bundesamt. 2024. *Kostenstruktur der rechtlichen Einheiten im Baugewerbe*. Wiesbaden.

Ver.di. 2023. Ver.di fordert Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmer*innenrechten in der Paketbranche – Verbot von Subunternehmen nötig. Pressemitteilung vom 17.01.2023. Berlin. Zugegriffen: 14. März 2024. [Volltext](#)

Wagner, Ines. 2015. Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung. *WSI Mitteilungen* 68:338–344.

Wagner, Ines, und Lisa Berntsen. 2016. Restricted rights: obstacles in enforcing the labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector. *Transfer* (Brussels, Belgium) 22:193–206.

Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press.

Weil, David. 2018. Creating a strategic enforcement approach to address wage theft: One academic's journey in organizational change. *Journal of industrial relations* 60:437–460.

Williams, Colin C., und Mark A. Lansky. 2013. Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses. *International labour review* 152:355–380.

Wolf, Johanna. 2017. Bremer Vulkan: A Case Study of the West German Shipbuilding Industry and Its Narratives in the Second Half of the Twentieth Century. In *Shipbuilding and Ship Repair Workers around the World: Case Studies 1950 – 2010*, Hrsg. Raquel Varela, Hugh Murphy, und Marcel van der Linden, 117–142. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Autor und Autorin



Frederic Hüttenhoff

Wissenschaftlicher Mitarbeiter
Prekarisierung, Regulierung, Arbeitsqualität (PreRA)

Mail: frederic.huettenhoff@uni-due.de
Telefon: +49 203 37 92394



Dr. Karen Jaehrling

Leiterin der Forschungsabteilung
Prekarisierung, Regulierung, Arbeitsqualität (PreRA)

Mail: karen.jaehrling@uni-due.de
Telefon: +49 203 37 92635

IAQ-Report 2024 | 04

Redaktionsschluss: 18.03.2024

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

IAQ-Report:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/81838

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240415-083940-9

Alle Rechte vorbehalten.