

Leiharbeit regeln – jetzt!

Krise hin, Krise her: Die Leiharbeit wird wieder wachsen, sobald der nächste Aufschwung kommt. Davon gehen Wirtschaftsforscher und Branchenexperten aus. Die IG Metall rät allen Betriebsräten deshalb, jetzt Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeitern abzuschließen. Gute praktische Beispiele gibt es zuhauf.



Die IG Metall NRW hat rund 80 Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit erfasst. Geregelt wird zum Beispiel, dass nur solche Verleiher zum Zuge kommen, die nach DGB-Tarif bezahlen (in zwei Dutzend Fällen hat die IG Metall NRW direkt mit Verleihfirmen Tarifverträge abgeschlossen). Mal wird vereinbart, dass auch die Leiharbeiter an Bonus- oder Prämienregelungen teilnehmen, mal, dass sie einen Zuschlag zum Stundenlohn erhalten. Bei Vaillant in Gelsenkirchen beispielsweise sind's 1,40 Euro pro Stunde. In rund 20 Fällen gilt „equal pay“ – gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Jüngstes Beispiel: der Röhrenhersteller Europipe in Mülheim. Dort haben Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, die

Leihkräfte den Stammeschäftigten völlig gleichzustellen: beim Entgelt, bei Arbeitszeit und Urlaub, dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bei Prämien, Zulagen und der Ergebnisbetei-

Neuregelungen einhalten.

Bei der Siemens-Tochter Ruhrthal Hochspannungsgeräte in Bochum ist der Betriebsrat einen Konfliktkurs gefahren: Er stimmte der Verlängerung des

ligng. Gesamtbetriebsratsvorsitzender Manfred Bogen: „Beschäftigte zweiter Klasse darf es nicht geben.“ Die Leiharbeiter bei Europipe können damit rechnen, dass sich ihr Einkommen pro Stunde um fünf Euro erhöht. Der Betriebsrat hat das Recht, die Lohnabrechnungen der Leiharbeiter zu prüfen, um festzustellen, ob deren Arbeitgeber die

Einsatzes der Leiharbeiter erst zu, nachdem der Arbeitgeber auch ihnen die Erschwerniszulage zugebilligt hat. Das bringt den Leihkräften ungefähr 50 Euro mehr im Monat, so der Betriebsratsvorsitzende Alfred Burgsmüller.

Bei NKT Cables in Köln hat der Betriebsrat durchgesetzt, dass mindestens 14 Prozent der Leiharbeiter nach einem Jahr befristet eingestellt werden. Manche Betriebsvereinbarungen sehen sogar vor, Leiharbeiter nach einer bestimmten Einsatzzeit zu übernehmen, hat die Hans-Böckler-Stiftung des DGB in ihrer Auswertung von 110 Betriebsvereinbarungen festgestellt (www.boeckler.de/73692_81893.html).



Mitbestimmung nutzen

Oliver Burkhard, IG Metall-Bezirksleiter NRW

Betriebsräte müssen der Einstellung von Leiharbeitnehmern zustimmen. Sie sollten dieses Mitbestimmungsrecht künftig noch stärker nutzen – und sich darauf jetzt schon vorbereiten. Denn nach der Krise werden wahrscheinlich mehr Firmen als bisher Leihkräfte anheuern. Kaum eine Branche ist in den vergangenen Jahren so stark gewachsen. Warum sollte damit plötzlich Schluss sein? Leiharbeiter sind nicht nur billig, sie können auch jederzeit

gefeuert werden. Man muss sie nicht einmal kündigen, sie abzumelden genügt. Und das ist ganz nach dem Geschmack der Arbeitgeber. Vielleicht kommen sogar die Stammeschäftigten, die heute entlassen werden, morgen als Leiharbeiter zurück. Die Arbeitgeber nennen das „flexiblen Personaleinsatz“, wir sagen dazu „Ausbeutung“. Dem müssen wir einen Riegel vorschieben. Unser Motto lautet „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Das galt vor der Krise, gilt in der Krise – und erst recht danach.



„Christen“-Tarife ungültig

Die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist „nicht tariffähig“. Das hat das Arbeitsgericht Berlin am 1. April entschieden (Aktenzeichen 35 BV 17008/08). Begründung: Der CGZP fehle die erforderliche „Sozialmächtigkeit“, d.h. sie ist nicht durchsetzungsfähig. Dass sie Tarifverträge abgeschlossen hat, widerspricht dieser Feststellung nicht, sagt das Gericht: Die Tarifverträge muss-

ten nämlich nicht durchgesetzt werden, weil die Arbeitgeber selbst ein massives Interesse daran haben, mit der CGZP Verträge abzuschließen. Denn nur so können sie, die Verleiher, der Verpflichtung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) entkommen, den Leiharbeitern denselben Lohn zu bezahlen wie den Stammbeschäftigten im Einsatzbetrieb. Die CGZP will gegen diese Entscheidung Beschwerde beim Landesarbeitsgericht einreichen.

Skandal: 2,71 Euro kein Lohnwucher

Die Staatsanwaltschaft Wuppertal hat das Ermittlungsverfahren gegen die Zeitarbeitsfirma Gens Personalmanagement GmbH Ende März eingestellt. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte Anzeige erstattet, weil Gens einem arbeitssuchenden Fahrer einen Bruttostundenlohn von 2,71 Euro angeboten hatte. Eine Straftat liege erst vor, wenn

der Tariflohn um zwei Drittel unterschritten werde, erklärte die Staatsanwaltschaft. Und das sei nicht der Fall. Richtig: Legt man den „Christen“-Tariflohn von 7,21 Euro zugrunde, beginnt Lohnwucher demzufolge erst bei 2,40 Euro. Das Bundesarbeitsgericht hat am 22. April entschieden, dass Lohnwucher vorliegt, wenn der Tariflohn um ein Drittel unterschritten wird.

Krise? Die IG Metall handelt. Sofort und mit Erfolg

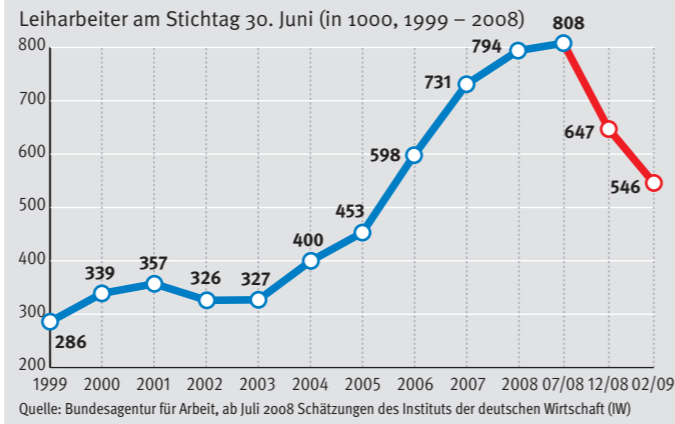


Auch Leiharbeiter können während der Kurzarbeit an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen.

Schon sehr früh, im Dezember 2008, hat die IG Metall Anti-Krisen-Vorschläge gemacht. In ihrem 7-Punkte-Programm fordert sie, dass eine Grundvoraussetzung für Kurzarbeit – die Entlassung von befristet Beschäftigten und Leiharbeitern –

gestrichen wird (hat die Politik erfüllt). Außerdem hat sie gefordert, dass auch Leiharbeiter kurzarbeiten dürfen (ist ebenfalls von der Politik erfüllt worden – siehe „Kurzarbeit auch in der Leiharbeit“). Noch unerfüllt sind die Forderungen, das so-

Leiharbeit: Absturz nach Boom



Nach dem Höhenflug folgte der Absturz: Von 1999 bis 2008 stieg die Zahl der Leiharbeiter um 177 Prozent. Ihren Höchststand erreichte sie im Juli 2008 (808.000). Bis Februar 2009 sackte sie auf 546.000 ab. Das sind 32 Prozent weniger. Damit sind seit Beginn der Krise 262.000 Leiharbeiter entlassen worden. Die Metall- und Elektrobranche ist davon am stärksten betroffen.

Keine Tariferhöhung: Verleiher nutzen Krise aus

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat die Tarifverhandlungen mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) für gescheitert erklärt. Der Grund: Seit Monaten weigert sich der Verband, ein verhandlungsfähiges Angebot auf den Tisch zu legen. Zuletzt

hatte er eine Entgelterhöhung von je einem Prozent ab Oktober 2009 und ab April 2010 angeboten. Offenbar will der BZA von der Krise profitieren. Schon im letzten Boom-Jahr 2008 gab's null Erhöhung. Jetzt ist Krise, da soll's erst recht nichts geben.

nannte Synchronisationsverbot wieder einzuführen, wonach Verleih- und Beschäftigungszeit nicht identisch sein dürfen, und Abweichungen vom Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ höchstens für die Einarbeitungszeit zuzulassen.

Kurzarbeit auch in der Leiharbeit

Kurzarbeit hilft, Entlassungen zu vermeiden. Seit Februar kann sie – dank Konjunkturpaket II – auch in der Leiharbeitsbranche beantragt werden. Entweder vom Arbeitgeber oder

vom Betriebsrat. Für maximal 18 Monate. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) zahlt den Betroffenen 67 Prozent oder – falls sie kinderlos sind – 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns als Kurzarbeitergeld. Den Verleihfirmen erstattet sie die Hälfte der Sozialabgaben für ihre Mitarbeiter; werden die Kurzarbeiter qualifiziert, zahlt die BA die Abgaben sogar komplett. Außerdem zahlt sie Qualifizierungszuschüsse, wenn Leiharbeiter wieder eingestellt werden. Mehr: www.arbeitsagentur.de (Klick auf „Einsatz für Arbeit“)

RLP ZEITARBEIT

Zehn Leiharbeiter klagen an

Die Hagener Zeitarbeitsfirma RLP hat im März zehn Mitarbeitern gekündigt. Alle Kündigungen waren auf Februar vordatiert. „Die Firma wollte sich einen Monat sparen“, vermutet Michael Mey vom DGB-Rechtsschutz. „Das kann man versuchten Betrug nennen.“ Die Betroffenen klagen vor dem Arbeitsgericht.

Die vordatierten Kündigungen sind nur die Spitze des Eisbergs. So hat RLP verlangt, dass ihre Beschäftigten die vorgeschriebene Arbeitssicherheitsuntersuchung aus der eigenen Tasche bezahlen – auf Intervention der IG Metall übernahm sie die Kosten schließlich. Es gab Unregelmäßigkeiten bei der Lohnfortzahlung im Krank-

heitsfall, Fahrkosten wurden nicht erstattet und Zulagen nicht gezahlt. Zudem waren die Leiharbeiter falsch eingruppiert: Sie übten Schweißertätigkeiten aus, erhielten aber nur den Helferlohn.

Die IG Metall NRW hat die Arbeitsagentur aufgefordert, RLP die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu entzie-

hen. Den Betriebsräten empfiehlt sie, nicht mit RLP zusammenzuarbeiten. Der Betriebsrat der Firma KSK in Schwerte – dort waren die Leihkräfte zuletzt beschäftigt – beherzigt dieses Rat: „Bei uns ist RLP raus.“



Elf EU-Staaten erhöhen Mindestlohn – in Deutschland geht Hickhack weiter

In der Europäischen Union (EU) haben 20 von 27 Mitgliedsstaaten einen gesetzlichen Mindestlohn. Elf von ihnen haben die unterste Lohngrenze zum Jahresbeginn angehoben – trotz Krise. So steht's im Mindestlohnbericht der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung.

Den höchsten Mindestlohn schreibt Luxemburg vor, dort stieg er auf 9,49 Euro. In Frankreich müssen mindestens 8,71 Euro gezahlt werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) fordert seit langem einen Mindestlohn von 7,50 Euro. Auch die beiden größten Arbeitgeberverbände in der Branche, BZA und IGZ, sind für einen Mindestlohn.

Dass die schwarz-rote Bundesregierung ihn einführt, ist unwahrscheinlich. Die Kanzlerin hat eine Einigung in dieser Legislaturperiode für ausgeschlossen erklärt. Arbeitsminister Olaf Scholz (SPD) hatte zuletzt einen Mindestlohn von 7,30 Euro (West) vorgeschlagen. CDU und CSU lehnen das ab. Sie wollen den Tarifvertrag der Christlichen Gewerkschaften schützen. Der sieht einen Mindestlohn von nur 7,21 Euro vor, der zudem in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten um 9,5 Prozent auf 6,53 Euro abgesenkt werden kann.

Die IG Metall hat diesen Armutslöhnen den Kampf angesagt. Sie sind in kaum einer anderen Branche so stark verbreitet wie in der Leiharbeit: 12,6 Prozent der Leiharbeiter müssen ihr Einkommen durch Arbeitslosigkeit II aufstocken.

Gleicher Lohn für Leiharbeiter

In der EU gibt es für die Bezahlung von Leiharbeitern...

- Equal-Pay-Regelung für alle
- Equal-Pay-Regelung mit Ausnahmen
- keine Regelung



„Viele haben Angst“

Hotline Zeitarbeit: 01803-100218

Die Technologieberatungsstelle (TBS) beim DGB NRW bietet Leiharbeitern im Auftrag des Arbeitsministerium seit Dezember 2008 dreimal wöchentlich eine Telefonberatung an. Dazu Fragen an TBS-Berater Torsten Schulz.



Wie viele Leiharbeiter rufen an, und worum geht's?

Während der Hotline-Zeiten sind es sechs bis zehn Anrufe. Es melden sich nicht nur Leiharbeiter, auch deren Ehegat-

ten oder Eltern. Die Themen sind verschieden. Zum Jahreswechsel stand das Weihnachtsgeld im Vordergrund. Zeitarbeitsfirmen hatten Mitarbeitern gekündigt, um dieses Geld einzusparen. Von Januar bis März drehten sich viele Fragen ums Thema Krankheit. Den Betroffenen war gekündigt worden, nachdem sie erkrankt waren.

Das ist nicht rechtens. Stimmt, Krankheit ist kein Kündigungsgrund. Aber in der Probezeit muss eine Kündigung

nicht begründet werden. Und viele Leihkräfte sind nur kurzzeitig beschäftigt.

Was beschäftigt die Anrufer am meisten?

Fast immer geht's um die Durchsetzbarkeit von Rechten. Viele Leiharbeiter haben Angst, darauf zu bestehen. Denn wenn sie das tun, folgt in der Regel die Kündigung.

Wie können Sie helfen?

Wir können Leiharbeitern lediglich Handlungsmöglichkeiten und deren mögliche Fol-

gen aufzeigen. Oft ist dies Auslöser dafür, dass sie ihre Rechte einklagen. Außerdem bieten wir an, einen Kontakt zur Gewerkschaft – meist zu IG Metall oder Verdi – herzustellen, um beispielsweise Arbeitsverträge prüfen zu lassen oder Rechtsbeistand zu leisten. Unsere Beratung endet häufig nicht mit dem Telefongespräch. Sind noch Fragen offen, machen wir uns schlau und rufen zurück.

Mehr Infos:

www.zeitarbeit.nrw.de



Fragen über Fragen

Sie wollen wissen, wie Sie als Leiharbeiter die richtige Firma finden und was beim Vorstellungsgespräch zu beachten ist? Was passiert, wenn Ihr Arbeitgeber Sie als Leiharbeiter nicht einsetzen kann? Ob Sie beim Kundenbetrieb fest angestellt werden können? Und ob Sie ein Zeugnis von ihrer Zeitarbeitsfirma bekommen?

Diese Fragen und noch ein paar mehr beantwortet der Online-Leitfaden „33 Fragen zur Leiharbeit“ unter www.igmetall-zoom.de

Dort können auch eine „Checkliste für den Arbeitsvertrag“ heruntergeladen werden und eine Musterbetriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitern.



Was tun bei Kündigung?

Das Kündigungsschutzgesetz (KschG) gilt für alle Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate beschäftigt sind. Eine Kündigung muss laut KschG sozial gerechtfertigt sein, zum Beispiel aus betriebsbedingten Gründen erfolgen. Auftragsmangel ist ein solcher Grund. Eigentlich müssen Leiharbeitsfirmen in diesem Fall alles tun, um neue Einsatzmöglichkeiten für ihre Mitarbeiter zu finden. Tatsächlich feuern sie sie oft nur mit der bloßen Behauptung, sie hätten

keine Arbeit mehr. Das kann Willkür und rechtsunwirksam sein. Fest steht: Kurzfristige Auftragslücken rechtfertigen keine Kündigung. Denn sie zählen zum typischen Unternehmerrisiko. Sagt das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 18. Mai 2006, Aktenzeichen 2 AZR 412/05).

UNBEDINGT BEACHTEN:

Kündigungen müssen schriftlich erfolgen. Leiharbeiter, die eine Kündigung erhalten, sollten erst einmal nichts unterschreiben. Sondern darauf bestehen, alles in Ruhe – zu Hause – durchzulesen. Vorsicht bei Aufhebungsverträgen: Sie führen in der Regel zur Sperrzeit beim Arbeitslosengeld. Sobald ein Arbeitnehmer von seiner Kündigung erfährt, muss er sich bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Sonst droht eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.

Mehr: www.gleichearbeit-gleichesgeld.de (Klick auf Beratung/Hilfe bei Kündigung)