

Leiharbeit - Geschäfte mit der Angst

Entwicklung der Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung galt in der BRD lange Zeit als private Arbeitsvermittlung und war verboten, bis das Bundesverfassungsgericht 1967 entschied, dass dies ein unzulässiger Eingriff in die Freiheit der Berufswahl sei. Mit dem rasanten Anstieg des nunmehr legalisierten Verleihgewerbes breiteten sich jedoch ebenso rasch Missstände aus. Viele Verleiher hielten ihre Arbeitgeberpflichten nicht ein. So kam es 1972 zur Verabschiedung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), das neben verschiedenen Vorschriften zum Schutz der Leiharbeitnehmer auch Kontroll- und Aufsichtskompetenzen der Bundesanstalt für Arbeit vorsah.

Seit der Legalisierung gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung hat diese stetig zu-

genommen. Während die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit 1997 nur knapp 180.000 Leiharbeitnehmer auswies, stieg ihre Zahl in nur vier Jahren auf 341.000 Beschäftigte.

Die Neuregelungen der Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen der Hartz-Gesetze begründete die Bundesregierung damit, vorhandene Beschäftigungspotentiale nutzen und arbeitslosen Frauen und Männern - im Vertrauen auf den "Klebeffekt" - eine neue Chance auf dem Arbeitsmarkt verschaffen zu wollen. So wurden die Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung durch Aufhebung von Schutzmaßnahmen flexibilisiert. Zwar wurde auch der Grundsatz der Gleichbezahlung und Gleichbehandlung eingeführt. Dieser Grundsatz gilt jedoch nicht uneingeschränkt: So

kann davon abgewichen werden, soweit ein Tarifvertrag etwas anderes regelt.

Angesichts der Neuregelungen wundert es nicht, dass es danach zu einem regelrechten Boom in der Leiharbeitsbranche kam. Im Juni 2007 lag die Zahl der Leiharbeiter bei 791.000. Alleine in den Jahren 2004 bis 2007 erfuhr die Leiharbeit einen Anstieg von 142%.

Eine bedenkliche Entwicklung wenn man das durchschnittliche Bruttoeinkommen von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu Nichtleiharbeitnehmern bedenkt. Bei einer Erhebung der IG Metall NRW lagen die Einkommen der Leiharbeitsbranche im Vergleich zum tariflichen Einkommen der Metall- und Elektroindustrie NRW 33-41% darunter.

Leiharbeit und die Arbeitsagenturen

Im Mittelpunkt von Leiharbeit als Vermittlungsinstrument sieht das Gesetz vor, dass flächendeckend, d.h. in allen Arbeitsamtsbezirken, Personal Service Agenturen (PSAen) eingerichtet werden. Diese sollen Arbeitslose einstellen und im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung in Beschäftigung bringen. Dies ist ebenfalls ein wichtiger Grund für den rasanten Anstieg an Leiharbeitern. Die Hoffnungen des Gesetzgebers lagen dabei auf den viel zitierten "Klebeffekt", nachdem 30% der so vermittelten Arbeitslosen dauerhaft in Arbeit kommen sollten. Einen Beweis ist man bislang schuldig geblieben. Es ist davon auszugehen, dass lediglich 10-15% eine Chance auf Übernahme haben. Dennoch bestehen die Stellenangebote der BA überwiegend aus Leiharbeit, so dass faktisch ein Zwang zur Leiharbeit besteht. Darüber hinaus bleibt die Befürchtung der Gewerkschaften, dass eine erhebliche Zunahme der Leiharbeitnehmer durch PSAen einen erheblichen Druck auf "reguläre" Beschäftigung erzeugt und durch Substitutions- bzw. "Drehtüreffekte" billigere Leiharbeit tariflich geregelte Arbeit ersetzt. Umso wichtiger ist es, klare und gute Regeln zu haben. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind geeignete Werkzeuge.

Zum weiterlesen:

Ratgeber Zeitarbeit – DGB-Themenheft, unter: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/r/ratgeber_zeitarbeit.pdf/file_view_raw; Ulber, Jürgen: Arbeitnehmer in Zeitarbeitsfirmen, 2. akt. Auflage, Frankfurt am Main, 2004, Bund-Verlag.

Leiharbeit und die Gewerkschaften

Gewerkschaften stehen für Beschäftigungssicherung, beruflicher Qualifikation und soziale Sicherheit des einzelnen Arbeitnehmers, gegen Niedriglöhne sowie Ausbeutung im Verleihgewerbe ein. Es besteht nach wie vor die Sorge, dass tariflich geregelte Arbeit durch billigere und unsichere Leiharbeit ersetzt, Stammbesellschaften abgebaut sowie Arbeitsbedingungen durch Spaltung und Konkurrenz verschlechtert werden. Dann gäbe es "erstklassige" und "zweitklassige" Arbeitsplätze. Deshalb haben sich die Gewerkschaften jahrzehntelang gegen jede Form der gewerbsmäßigen, auf Gewinnerzielung gerichteten Vermittlung von Arbeitskräften gewandt und ihr generelles Verbot gefordert. Mit der skizzierten sprunghaften Zunahme der gewerblichen Leiharbeit und der Leiharbeitsfirmen wurde Leiharbeit gewissermaßen gesellschaftsfähig. Die Wahrung der Interessen (auch) der Leiharbeitnehmer gewann an Bedeutung und die Leiharbeitsbranche entwickelte sich zu einem bedeutenden Wirtschaftszweig. Die Effekte durch eine Nachfrage nach "Billig-Leiharbeitern" mit "Dumping-Verdiensten" mussten begrenzt werden.

Die DGB-Gewerkschaften schlossen sich zu einer Tarifgemeinschaft zusammen und haben mit den beiden Arbeitgeberverbänden „Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen“ (BZA) und „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen“ (iGZ) Tarifverträge zur Zeitarbeit vereinbart. Außerdem gibt es Tarifverträge mit christlichen Gewerkschaften, die in der Regel die der DGB-Tarifgemeinschaft unterbieten. Auch innerhalb der Gewerkschaften, die zur DGB-Tarifgemeinschaft gehören, gibt es Kritik an den Tarifverträgen mit iGZ und BZA. Hauptsächlich deshalb, weil Stundenlöhne von rund sieben Euro nicht

existenzsichernd sind und ein weiterer Niedriglohnsektor mit gewerkschaftlicher Beteiligung entstanden ist.

Die DGB-Tarifgemeinschaft befand sich in einer schwierigen Ausgangslage. Bevor sie mit iGZ und BZA abschließend über Löhne und Arbeitsbedingungen von Leihbeschäftigten verhandelt hatten, lag bereits das erste Tarifwerk auf dem Tisch: Die Tarifgemeinschaft der christlichen Gewerkschaften (CGZP) hatte sich vorab mit einem nordbayerischen Zeitarbeiterverband geeinigt, andere folgten. Damit hatten die Arbeitgeber die DGB-Tarifgemeinschaft in Zugzwang gebracht. Maßstab schien nun, was die CGZP unterzeichnet hatte. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist von entscheidender Bedeutung, welche Tarifverträge sich letztendlich in der Leiharbeitsbranche durchsetzen werden, damit die Absenkung von Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht die Norm wird. Auch wenn bislang jede Entscheidung hierüber vermieden wurde, so hat doch das Arbeitsgericht Berlin jüngst in einer Entscheidung - mit Blick auf die Sozialmächtigkeit - Zweifel an der Tariffähigkeit der CGZP geäußert. Die DGB-Gewerkschaften empfehlen den Betriebs- und Personalräten im Hinblick auf die erreichten Regelungen und die damit einhergehende Rechtssicherheit ausschließlich mit denjenigen Leiharbeitsfirmen zusammenzuarbeiten, die Tarifverträge der DGB Tarifgemeinschaft anwenden.

Zum Hintergrund:

Entscheidung ArbG Berlin: Az 54 BV 13961/06 v. 05.02.08; Prof. Dr. Peter Schüren: „Die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA vor den deutschen Arbeitsgerichten“ in: NZA 2007 Heft 21, S. 1213 - 1215.

Leiharbeit - Geschäfte mit der Angst

| Stadium | Aufgabe des Betriebs- und Personalrats mit Fragestellungen | Rechtsgrundlagen BetrVG/ BPersVG |
|---|---|---|
| Planungsüberlegungen des Arbeitgebers zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Betrieb (Personalbeschaffungs- / -einsatzplanung) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei der Personalplanung, ggf. Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung sowie anschließende Beratung der erforderlichen Maßnahmen formulieren ▶ Formulierung von eigenen Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und -förderung unter Berücksichtigung des Vorrangs innerbetrieblicher Personalsteuerung (etwa Versetzungen, Teilzeitarbeit, befristete Einstellungen, Einstellungen mit Lohnkostenzuschüssen durch die Arbeitsämter, Zeitausgleich o. ä.) ▶ Beratung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber, ggf. unter Hinzuziehung eines (Landes-) Arbeitsamtsvertreters, über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern | <p>§§ 90 Abs. 1 Nr. 4, 92 BetrVG/ § 78 Abs. 3 BPersVG</p> <p>§ 92 a Abs. 1 BetrVG</p> <p>§§ 92 a Abs. 2, 88 BetrVG</p> |
| Entscheidung des Arbeitgebers über Vollzug der Maßnahme (geplanter Einsatz) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung ▶ Prüfung innerbetrieblicher Ausschreibung von Arbeitsplätzen ▶ Prüfung über Beauftragung eines geeigneten Zeitarbeitsunternehmens im Hinblick auf damit zur Anwendung kommender "equal-pay"-orientierter Tarifverträge und dort geltender sonstiger Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer ▶ Beratung der Prüfergebnisse mit dem Arbeitgeber | <p>§ 80 Abs. 2 BetrVG/ § 68 Abs. 2 BPersVG</p> <p>§ 93 BetrVG/ 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG</p> <p>vgl. Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft mit BZA bzw. iGZ im Anhang der Broschüre; Auflistung der Mitgliedsunternehmen von BZA und iGZ im Anhang der jeweiligen Tarifverträge</p> |
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber / Gestellung eines Zeitarbeitnehmers durch Verleiher | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei Einstellung <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsleistung unter Vorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erfolgt? ▶ Prüfung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Formgemäßheit (Schriftform, beiderseitige Unterschriften von Ver- und Entleiher), Erklärung des Entleihers nach § 1 Abs. 1 AÜG (AN Überlassungserlaubnis); Kontrollmeldung nach § 28a SGB IV ▶ Hat der Arbeitgeber umfassend Auskunft über Person und Eignung des Zeitarbeitnehmers, ggf. über deren Anzahl und über die vorgesehenen Arbeitsplätze, über Einsatzdauer und tägliche Arbeitszeit sowie insbesondere über die Auswirkung auf die im Betrieb beschäftigten Stammarbeitnehmer gegeben? Hat der Arbeitgeber Auskunft über die Notwendigkeit der – befristeten ▶ Einstellungsmaßnahme gegeben, insbesondere begründet, warum keine Festanstellung im Rahmen der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses erfolgt? Ist der Arbeitsplatz zum ersten Mal mit Zeitarbeitnehmern zu besetzen oder liegt eine wiederholte Besetzung vor? – Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen | <p>§ 99 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 14 Abs. 3 AÜG/</p> <p>§ 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG i.V.m. § 14 Abs. 4 AÜG</p> <p>§§ 99 Abs. 1 BetrVG, 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG i.V.m. § 12 AÜG</p> <p>§ 99 Abs. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 2 BPersVG</p> <p>vgl. Zustimmungsverweigerungsgründe (Ziff.4) aus Muster-BV im Anhang der Broschüre; § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG/ § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG</p> |
| Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber / Bestellung eines Zeitarbeitnehmers durch Verleiher | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ist hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes eine Versetzung oder Kündigung gegenüber Stammarbeitnehmern erfolgt oder vorgesehen? Ist der Einsatz des Zeitarbeitnehmers ohne Mehrbelastung für das eigene Stammpersonal möglich? Entspricht der in Aussicht genommene Arbeitsplatz den Qualifikationsanforderungen und -voraussetzungen des Zeitarbeitnehmers? Ist eine vom Betriebs- / Personalrat verlangte Ausschreibung erfolgt? ▶ Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen ▶ ggf. Hinweis an Betriebsrat des Verleihbetriebes wegen Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlender Unterrichtung zur Umgruppierung / Versetzung, rechtswidriger Befristung etc. | <p>§ 99 Abs. 2 Nr. 3 –5 BetrVG/ §§ 77 Abs. 2 Nr. 2, 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG</p> <p>Kontrolle des Verleiherbetriebsrats: § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG, jeweils i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG</p> <p>Zustimmungsverweigerung des Verleiher-BR: § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG/ § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG jeweils i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG bzw. § 14 TzBfG</p> |
| Einsatz des Zeitarbeitnehmers im Betrieb | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aufsuchen des Zeitarbeitnehmers am Arbeitsplatz und Unterrichtung über seine Rechte (u. a. auch anhand Informationsfaltblatt) ▶ Durchführung einer Teilbetriebs- / Teilpersonalversammlung zur Information über die Situation und Problemstellung der Zeitarbeitnehmer im Betrieb / in der Dienststelle | <p>§ 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG/ § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG; Art. 9 Abs. 3 GG; vgl. Faltblatt in Ratgeberbroschüre</p> <p>§§ 42 ff. BetrVG/ §§ 48 ff. BPersVG</p> |

www.niedriglohn-in-hessen.de

EINLEITUNGSTEXT?

Zeitarbeitsfirmen

11.01.2008, 20:40:13, von M.R.

Ich habe drei Jahre als Facharbeiter gearbeitet, ohne krank zu werden. Dann hatte ich einen Autounfall und mir wurde gesagt, ich wäre zu oft krank und der Vertrag wurde nicht verlängert. Danach war ich nur noch in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt, bei denen ich ca. 950,- € netto verdiente bei einer 35-40 Stunden Woche. Dies waren über 500,- € weniger als vorher. Nach dem ich mehrere Monate kein Lohn von der Zeitarbeitsfirma bekommen hatte und sich die Firma an die ich ausgeliehen war eingemischt hat, hatte ich die Kündigung im Briefkasten. Das Geld habe ich bis heute nicht bekommen. Dies betraf auch noch andere Kollegen.

Zeitarbeit's Firmen

15.01.2008, 21:50:00, von Michael

bin schon zeit 5 Jahre in mehrere Zeitarbeit's Firmen in Frankfurt mein Std ist 7,38 mann kann Bewerbung schreiben da wo mann eingesetzt ist und immer bekomme ich eine Absage bin pünktlich und Flexibel was soll ich noch alles machen Zeitarbeit sind billige Arbeitskräfte und ohne Rechte.

Ist Leiharbeit weniger wert?

15.01.2008, 22:01:37, von Anonym

Ich bin bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt und arbeite im Original-Teile-Center OTC eines KFZ-Herstellers in Baunatal. Die Stammebelegschaft des KFZ-Herstellers hat einen Stundenlohn beginnend ab 18,00 EUR. Die Leihfirma zahlt dagegen zwischen 7,00 und 9,00 EUR, obwohl wir alle die gleiche Tätigkeit ausüben.

Leiharbeit - Geschäfte mit der Angst

Entwicklung der Leiharbeit / Arbeitnehmerüberlassung

Frage: Der Betriebsrat der Rhein-Main-Metall Verarbeitung GmbH ist gerade dabei eine BV zur Leiharbeit zu verhandeln. Was wollt ihr erreichen?

Das Ziel des Betriebsrates ist es, die Leiharbeit in dem Betrieb zu vermeiden und somit die Zahl der Stammebelegschaft zu erhöhen.

Was sind die wichtigsten Regelungen, die ihr vereinbaren wollt?

Die wichtigsten Regelungen sind, 1. die Anzahl der derzeitigen Leiharbeitnehmer herunter zufahren, und 2. wenn schon Leiharbeitnehmer eingestellt werden, dann soll die Entlohnung die der Stammebelegschaft entsprechen. Zumindest sollte der Tariflohn, wie er unseren Kollegen gezahlt wird, auch für Leiharbeitnehmer gelten.

Wie laufen die Verhandlungen derzeit und an

welchen Punkten stoßt ihr auf den größten Widerstand?

Die Verhandlungen erweisen sich als recht zäh. Die Arbeitgeberseite möchte Leiharbeiter als preiswerte Alternative zur Stammebelegschaft auf Dauerarbeitsplätzen etablieren. Wenn ein Kollege einer Leihfirma bei uns länger als ein Jahr ohne Unterbrechung ist, dann baut er keine Auftragspitzen ab, sondern ist unserer Meinung nach so gut, dass er auch ein festes Arbeitsverhältnis von unserer Geschäftsleitung angeboten bekommen sollte.

Wie steht die Stammebelegschaft zu den Leiharbeitnehmern und wie sehen sie euer Engagement in dieser Frage?

Anfangs hatten wir große Fluktuationen bei den Leihkollegen. Da gab es oft Widerstand unter der Stammebelegschaft. Immer wieder neu anlernen. Immer wieder Qualitätsproble-

me. Heute sind viele der Kollegen länger als ein Jahr bei uns. Sind eingearbeitet und voll integriert. Das geht sogar in den privaten Bereich. Man trifft sich unter der Woche; unternimmt gemeinsam Ausflüge.

Die Kollegen fahren nur am Wochenende nach Hause und haben somit auch unter der Woche nicht nur ihr Hotelzimmer. Dementsprechend wird unser Engagement begrüßt.

Siehst Du neben dem betrieblichen Instrument der BV noch andere Felder auf denen in Sachen Leiharbeit Handlungsbedarf besteht?

Die Regierung muss die Einsatzdauer der Leiharbeitnehmer wieder begrenzen, sonst werden die Unternehmer weiterhin diesen modernen Sklavenhandel betreiben und die Chancen für jeden Einzelnen erhöht wird einen festen Arbeitsplatz zu bekommen.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Frank Herrmann

Herausgeber:

DGB-Region Südosthessen
Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel.: 06181-27 216, Fax: 06181- 2 57 761
E-Mail: hanau@dgb.de
www.region-suedosthessen.dgb.de

Redaktion:

Frank Herrmann, Alexandre da Silva

Gestaltung: www.part-online.de

Erscheinungsdatum: März 2008

Auflage: 5.000

Büros in der DGB Region Südosthessen:

DGB Regionalbüro Hanau

Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Tel: 06181-24216
Fax: 06181-257761
Mail: Hanau@dgb.de
Frank Herrmann (Regionsvorsitzender), Hannelore Römer (Mitarbeiterin)

DGB Büro Offenbach

Bieberer Str. 39
63065 Offenbach
Tel: 069-818071
Fax: 069-818072
Mail: offenbach@dgb.de
Alexandre da Silva (Organisationssekretär)

DGB-Jugendbüro Südosthessen

Goethestr. 11
36043 Fulda
Tel: 0661-86000
Fax: 0661-860030
Mail: jugendbuero-suedosthessen@dgb.de; Fulda@dgb.de
Anke Muth (Jugendbildungsreferentin), Ursula Just (Mitarbeiterin)

Servicebüro Friedberg

Bismarckstr. 6
61169 Friedberg
Mail: wetterau@dgb.de