

22.04.2017: IG Metall will Tarifvertrag, mit dem LeiharbeiterInnen bis zu 48 Monate in einem Betrieb beschäftigt werden können * IGM macht "gelbe Gewerkschaftspolitik" kritisiert Arbeitsrechtler Rolf Geffken * Tarifvertrag schlechter als das Gesetz, sagt Jutta Krellmann von der Linksfraktion * Das Gesetz ist schlecht, entgegnet der Kölner IGM Vorsitzende Witich Roßmann. Der Tarifvertrag bringt Verbesserungen für LeiharbeiterInnen

Leiharbeit boomt seit vielen Jahren. Im vergangenen Jahr hatte die Zahl der ZeitarbeiterInnen erstmals die Marke von einer Million überschritten. Drei Prozent der mehr als 31 Millionen Sozialversicherungsbeschäftigten hatten damit einen Job in der Zeitarbeit. In der »atmenden Fabrik« mit flexibler Betriebsweise werden Leiharbeit und Werksverträge als Puffer genutzt, um flexibel auf die schwankende Auftragslage zu reagieren. Bei steigender Auslastung werden LeiharbeiterInnen angeheuert, bei sinkender Produktion oder nach Abschluss von Projekten können sie ohne Probleme nach Hause geschickt werden. Belegschaften sind vielfältig gespalten - in Stammbelegschaft, LeiharbeiterInnen, selbstständigen Freiberuflern, Beschäftigten über Werkverträge, … . LeiharbeiterInnen leben nicht nur in prekären Arbeitsverhältnissen, sondern werden auch schlechter bezahlt.



Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2015 stellte Yavus Büyükdag, Betriebsrat bei der Deutz AG, das "Elend der Leiharbeit" eindrucksvoll dar (Diskussionsbeitrag). Die IG Metall versucht mit der Kampagne "Gleiche Arbeit - Gleiches Geld" die Benachteiligung von LeiharbeiterInnen und den Missbrauch der Leiharbeit einzudämmen.

Nun geistert die Meldung durch die Medien, die IG Metall habe sich mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie darauf geeinigt, dass LeiharbeiterInnen bis zu vier Jahre beschäftigt werden können. Und das, obwohl erst im April das Gesetz in Kraft getreten ist, das den Einsatz von LeiharbeitInnen in der Regel auf 18 Monate begrenzen will.

Phoca PDF

Ein IG Metall Sprecher erklärt, dass der Tarifvertrag noch nicht unterschrieben ist. Das werde erst geschehen, wenn ein weiterer Tarifvertrag über Branchenzuschläge mit dem Arbeitgeberverband fertig verhandelt sei. Zudem sei die vierjährige Höchstbeschäftigung für LeiharbeiterInnen nur als Ausnahmeregelung vorgesehen und an strenge Regeln gebunden. So muss es zwingend eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung geben, die grundsätzlich zu besseren Bedingungen für LeiharbeiterInnen führe wie bessere Lohneingruppierung oder Zuschläge. Außerdem soll es Höchstquoten für diese langfristigen Leiharbeiter geben. Trotzdem ist die Empörung ist groß.

Tarifvertrag schlechter als Gesetz

Für den Hamburger Arbeitsrechtler ***Dr. Rolf Geffken*** schlägt dieser Tarifvertrag "dem Fass den Boden aus". Mit dieser Politik würde sich die IG Metall als Gewerkschaft in Frage stellen, denn das sei "gelbe Gewerkschaftspolitik", schimpft Geffken. Wenn die Gewerkschaften von gesetzlichen Mindeststandards nach unten abweichen, dann stelle sich die Frage, wozu man noch Gewerkschaften brauche. Geffken sieht die Spaltung der Belegschaften durch diesen Tarifvertrag vertieft und zementiert, Arbeitskämpfe würden in Zukunft unmöglich gemacht. Er stellt die Frage, wie Betriebsräte, die keine Tarifkämpfe führen dürfen, diese 'Tarifverträge' aushandeln sollen. (Quelle: https://rdl.de/beitrag/ig-metall-als-gelbe-gewerkschaft)

ZOOM, das Netzwerk der IG Metall für LeiharbeiterInnen kritisiert: "Kein Wort zu gleichem Geld für gleiche Arbeit ab dem ersten Einsatztag! Kein Wort zur Beteiligung von KollegInnen in Leiharbeit bei der Beteiligung an der Entscheidungsfindung von Betriebsräten in den Entleihbetrieben."

Der Tarifvertrag ist schlechter als das Gesetz, meint ***Jutta Krellmann***, Sprecherin für Arbeit und Mitbestimmung der Bundestagsfraktion DIE LINKE. "Flexibilität ganz im Sinne der Arbeitgeber. Diesen Abschluss hätte ich von Christlichen Gewerkschaften erwartet, aber nicht von der IG Metall. Wenn das Gesetz am Ende besser ist als der Tarifvertrag, dann fragt sich der mündige Gewerkschafter, wozu er eine Gewerkschaft braucht, die solche Tarifverträge abschließt." Zu der Möglichkeit, dass diese Verlängerung der Verweildauer für LeiharbeiterInnen mittels einer Betriebsvereinbarung geregelt werden kann, meint Krellmann: "Leiharbeiter werden zur Verhandlungsmasse zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern gemacht. Unter den Augen und mit Zustimmung der IG Metall wird die Zwei-Klassen-Belegschaft weiter zementiert. Indem man Normalarbeitsverhältnisse abbaut und die Spaltung der Belegschaften vorantreibt, verbessert man nicht die Arbeits- und Lebensbedingungen abhängig Beschäftigter."

Das neue Gesetz

Am 1. April trat das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Mit diesem Gesetz soll den negativen Entwicklungen in der Leiharbeitsbranche entgegengewirkt werden, heißt es aus dem Bundesarbeitsministerium. Das neue Gesetz legt fest, dass LeiharbeiterInnen nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate beim selben Entleiher beschäftigt sein dürfen. Dann muss laut dem Gesetz die LeiharbeiterIn festangestellt werden.

Allerdings gibt es eine Hintertüre – groß wie ein Scheunentor: Die LeiharbeiterIn kann ohne zeitliche Grenze an denselben Entleiher ausgeliehen werden – ohne dass er festangestellt wird -, wenn die Überlassung vor dem Erreichen der 18-Monatsgrenze für mindestens 3 Monate und 1 Tag unterbrochen wird. Der Entleiher hat dann die Möglichkeit, den bisherigen Leiharbeitnehmer durch einen anderen Leiharbeitnehmer übergangsweise zu

Phoca PDF

ersetzen. Als Unterbrechung gilt auch, wenn die LeiharbeiterIn zum Beispiel bei einem Tochterunternehmen für mindestens 3 Monate und 1 Tag beschäftigt wird.

Das Gesetz sieht vor, dass von der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer durch einen Tarifvertrag in der Einsatzbranche abgewichen werden kann.

Das Gesetz ist schlecht - Tarifvertrag bringt Verbesserungen für LeiharbeiterInnen

Das Gesetz aus dem Hause von Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) ist schlecht, entgegnet der Kölner IGM-Vorsitzende ***Witich Roßmann***. Der bisherige Tarifvertrag werde nur an das neue Gesetz angepasst und "und nutzt dabei die kleinen Verbesserungen, die in diesem Gesetz enthalten sind", meint Roßmann. Das Gesetz erlaube den Unternehmern, eine Stelle unbegrenzt mit LeiharbeiterInnen zu besetzen, es müsse nur alle 18 Monate der Mensch auf diesem Arbeitsplatz ausgetauscht werden. Mit dem Tarifvertrag könne wenigstens der Austausch der LeiharbeiterIn nach 18 Monaten verhindert und die Leiharbeit auf 48 Monate begrenzt werden - im bisher geltenden Tarifvertrag gibt es keine Höchstgrenze. Zudem besteht die Möglichkeit, für LeiharbeiterInnen die gleiche Bezahlung - Equal Pay - vom ersten Arbeitstag an durchzusetzen; auf jeden Fall gebe es den rechtlich einklagbaren Anspruch auf den tariflichen Branchenzuschlag für LeiharbeiterInnen. Roßmann betrachtet in seinem Beitrag das Problem aus der Sicht der IG Metall, von Betriebsräten und von LeiharbeiterInnen.

Das Fazit von Roßmann: "Die grundlegenden von der IG Metall kritisierten Konstruktionsfehler des neuen wie des alten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) muss die IG Metall jetzt in der betrieblichen Praxis lösen! Ignorieren ginge allein zu Lasten der betroffenen Leiharbeitnehmer." (vollständiger Text von Witich Roßmann)

Deutlich wird, dass es um bessere Bedingungen für LeiharbeiterInnen geht, dass aber der Standortkonkurrenz nicht entgegengewirkt wird, wenn Leiharbeit ein Mittel ist, "so viel wie möglich Aufträge und Arbeitsplätze nach Deutschland zu holen". Denn das Hauptproblem bleibt: Extreme Standortkonkurrenz und Flexibilisierung der Arbeitskraft – flexible Arbeitszeiten, Leiharbeit, .. – sind bedingt durch die moderne kapitalistische Produktionsweise. Ohne wirksame Mitbestimmung und ohne demokratische Eingriffsmöglichkeiten - Mitbestimmung darüber was, wo, wie produziert wird – werden Standortkonkurrenz und Flexibilisierung weitergehen. Tarifverträge können höchstens das Schlimmste verhindern.

Zuschlagsregelung

Nach dem geltenden Tarifvertrag erhält eine LeiharbeiterIn nach sechs Wochen Einsatzdauer 15 Prozent Branchenzuschlag, nach drei Monaten 20 Prozent, nach fünf Monaten 30 Prozent, nach sieben Monaten 45 Prozent und nach neun Monaten 50 Prozent. Damit werden die Entgelte der Leihkräfte, die nach Zeitarbeitstarif bezahlt werden, an die Löhne der Einsatzbranche herangeführt. Ohnehin gilt bei der Leiharbeit das Prinzip „Equal Pay“ nach neun Monaten – dann ist bei gleichwertiger Arbeit der gleiche Lohn wie für die Stammbelegschaft zu zahlen. Gemäß den Öffnungsklauseln müssen die Zuschläge spätestens nach 15 Monaten das Niveau der Stammbeschäftigten erreicht haben. Jetzt will die IG Metall eine höhere Branchenzuschlagsstufe nach 15 Monaten Einsatzdauer einbauen. Wie hoch sie ausfällt, ist noch offen.

Phoca PDF

[Witich Roßmann]

Wird Arbeitnehmerüberlassungsgesetz von der IG Metall verschlimmert?



Der neue TV LeihZ für die Metall- und Elektroindustrie verschlimmert nichts in der Situation der Leiharbeitnehmer. Aber er verbessert auch kaum etwas. Er passt letztlich nur den Tarifvertrag an das neue AÜG an und nutzt dabei die kleinen Verbesserungen, die in diesem Gesetz enthalten sind! Das soll im nachfolgenden begründet werden.

Aus Kölner IG Metall Sicht einige Anmerkungen zum Medienecho aus der tarifrechtlichen, aber vor allem aus der betrieblichen Perspektive der betroffenen Leiharbeitnehmer, die wir als Gewerkschaft täglich vertreten müssen.

1. Was ist unsere grundsätzliche Position zur Leiharbeit?
Grundsätzlich ist für uns Leiharbeit nur temporär und in eng begrenzten Fällen zu akzeptieren, wenn gleichzeitig ab dem 1. Einsatztag mindestens Equal Pay gezahlt wird plus einem Flexibilitätszuschlag - wie auch in anderen europäischen Ländern.

Wie hart, ungerecht, prekär und akzeptabel der praktische Leiharbeitseinsatz in deutschen Metall- und Elektrobetrieben immer noch ist, hat unser Kölner IG Metall Kollege Yavus Büyükdag auf dem letzten Gewerkschaftstag anhand seiner praktischen Erfahrungen als Betriebsrat dargestellt (siehe weiter unten)

2. Was halten wir von dem neuen AÜG?
Die harte und zum Teil erfolgreiche Lobbyarbeit von Gesamtmetall, bayrischem Metallarbeitgeberverband und CSU haben dafür gesorgt, dass die Veränderungen im neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (seit dem 1.April 2017 in Kraft) sehr bescheiden geblieben

Phoca PDF

sind.

Besonders wichtig für die betriebliche Realität der Leiharbeiter ist: Nicht die Leiharbeit im Betrieb wird auf 18 Monate Einsatz begrenzt, sondern nur der individuelle Einsatz des Leiharbeiters. Die Realität des Gesetzes bedeutet aber nicht Übernahme nach 18 Monaten, sondern zumeist Einsatz in anderem Betrieb oder noch häufiger Arbeitslosigkeit. Und im besten Fall nach 3 Monaten Unterbrechung wieder an den alten Entleiher Betrieb ausgeliehen. Der Leiharbeitnehmer wird rotiert, die Leiharbeit indes bleibt, nur die Personen wechseln. Das Problem ist mit der neuen 18 Monatsgrenze, da sie beim individuellen Leiharbeitnehmer ansetzt kein Stück besser geworden.

3. Wie war die bisherige Praxis mit dem IG Metall Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV LeihZ)?
Wir haben eine strikte Definition, darüber, wann Leiharbeit überhaupt gerechtfertigt ist. Diese bleibt 1zu1 so bestehen:

Vorübergehender Einsatz von Leiharbeit ist nur zulässig, wenn 1. Einsatz zeitlich befristet oder 2. Sachgrund vorliegt (Krankheitsersatz; spezifische Projektqualifikation) oder 3. der Einsatz dazu dient, zeitlich begrenzte Auftragsspitzen abzuarbeiten.

Im bisherigen Tarifvertrag war ein Übernahmeangebot nach 24 Monaten zwingend tariflich vorgesehen. In der Realität wurden die Leiharbeiter vorher abgemeldet und ausgetauscht.

Warum war das für den Leiharbeitnehmer so unangenehm? Nach 9 Monaten hatte er einen Branchenzuschlag von 50%, nahezu Equal Pay. Wenn er nach 24 Monaten keine Übernahme erhält, wird er vom Entleiher in anderem Betrieb eingesetzt oder entlassen und damit arbeitslos. Er hat dann also entweder nur nackten Zeitarbeitstarif (-50% Branchenzuschlag) oder Arbeitslosengeld (etwa vorheriges Entgelt ohne Branchenzuschlag). Und im Zweifelsfall fängt er nach 3 Monaten Arbeitslosigkeit wieder im gleichen Entleiher betrieb am gleichen Arbeitsplatz wieder an, allerdings wieder mit langsam steigenden Branchenzuschlägen. Erst nach erneut 9 Monaten hat er wieder den 50% Branchenzuschlag.

Die bittere Realität: Schwankendes Entgelt, unsichere Beschäftigung.

Immerhin, der TV LeihZ mit der Übernahmeverpflichtung nach 24 Monaten sowie der Druck der Betriebsräte haben in vielen Fällen zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geführt. Allerdings auch dann oft nur in befristete Arbeitsverhältnisse.

Gleichzeitig erlaubte der bisherige TV LeihZ den Abschluss von Betriebsvereinbarungen mit längeren Leiharbeitseinsatzzeiten – ohne Befristungsregelung. Auf dieser Basis wurden zumeist unter konkreten betrieblichen Bedingungen und zumeist im Interesse der beschäftigten Leiharbeitnehmer längere Einsatzzeiten in einer Betriebsvereinbarung vereinbart.

4. Zwei Kölner Fälle als Beispiele.
Fallbeispiel 1: Entwicklungszentrum eines großen Automobilherstellers in der Kölner Region

Aus der Perspektive eines Betriebsrates:

"In Bereichen der hochqualifizierten Beschäftigung in internationalen Arbeitsverbünden (z.B. in

der Produktentwicklung, Finanz, IT und andere) richtet sich die Vergabe von Projekten und Entwicklungsprogrammen nicht nur nach bestehenden Dauerarbeitsplätzen. Häufig schwankende Arbeitslasten und nicht absehbare Zeiträume für Bedarfe an bestimmten Qualifikationen lassen Unternehmen im Grenzbereich der Kapazität davor zurückschrecken, zusätzliche feste Stellen zu schaffen. Oder neue Stellen werden von den internationalen Hauptverwaltungen der globalen Unternehmen nicht genehmigt. Dies führt dazu, das Betriebsräte dem Einsatz von Leiharbeitnehmern - entgegen den eigenen Grundsätzen - zustimmen, um entsprechende Projekte und Programme (und vor allem auch damit zusammenhängende Qualifikationen und Folgeaufträge) in deutschen Standorten zu halten oder sie dorthin zu bekommen.

Diese Projekt- und Programmzyklen laufen länger, als die Fristen im Gesetz und im Tarifvertrag (typisch 3-5 Jahre). Der Druck der Fristen aus Gesetz und Tarifvertrag ist gut für Betriebsräte. Er erzwingt immer wieder eine Überprüfung der Personalplanung. Dies hat bei XYZ nach Abschluss des TV LeihZ 2012 dazu geführt, dass von ca. 1.300 Leihbeschäftigten vor Einführung des TV LeihZ nun etwa 1.000 einen Stammarbeitsvertrag haben. Dies war aber nicht innerhalb von 24 Monaten Übernahmefrist zu realisieren. Auch in Diskussion und Abstimmung mit den Betroffenen Leiharbeitnehmern hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung mit einer verlängerten Übernahmefrist von 36 bzw. 48 Monaten abgeschlossen. So konnten viele Betroffene bis zur festen Übernahme im Betrieb gehalten werden.

Nun ist zurzeit im Zuge von »Dieselgate« und der Diskussion um E-Mobilität die Unsicherheit groß, wie es mit der Autoentwicklung weiter geht. Dazu kommt eine durch den Modellzyklus bestimmte Delle in der Arbeitslast (normale Schwankung). In dieser Situation fehlen uns Betriebsräten die Mittel, die Firma in größerem Umfang zur Schaffung weiterer neuer Stellen innerhalb der gesetzlich vorgegebenen 18 Monate zu zwingen.

Ohne eine tarifliche Öffnungsklausel im Gesetz durch den TV LeihZ, bleiben nur 2 Alternativen:

> Wir beenden die entsprechenden Projekte und verlagern sie an andere globale Standorte
> Wir beachten die Fristen für die Leihleute, beenden deren Einsatz hier und ersetzen sie durch neue Leihbeschäftigte, damit die Projekte hier weitergeführt werden können.

Wir finden, beides kann man nicht wollen.

Mit dem TV LeihZ haben wir nun das Mittel, den Balanceakt weiter zu betreiben: Einerseits so viel wie möglich Aufträge und Arbeitsplätze nach Deutschland zu holen, und andererseits so viel Menschen, wie möglich, einen festen Ford-Arbeitsvertrag zu beschaffen.

Solange andere wichtige Länder (USA, Türkei, China um die für uns wichtigsten zu nennen) Leiharbeit gar nicht begrenzen, werden solche Kompromisse nötig bleiben."

<u>Aus der Perspektive eines betroffenen verliehenen Ingenieurs:</u>

"Ich arbeite hier voll integriert im Projektteam. Meine Hoffnung ist auf eine Übernahme mit festem Arbeitsvertrag gerichtet. Mein Vorgesetzter will mich gerne halten, bekommt aber im

Phoca PDF

Augenblick keine Planstelle bewilligt. Beim Entgelt bin ich durch den Branchenzuschlag von 50% schon nah am Entgelt eines festen Angestellten. Wenn ich aber jetzt wegen Ablauf der Fristen rausfliege, verliere ich den Projektzusammenhang. Ob meine Ingenieurbude, die mich verleiht, was anderes hat ist ungewiss. Vor allem wird es schwierig werden, dann später wieder in das gleiche Projekt zu kommen. Für mich wäre auf jeden Fall eine längere Beschäftigung in Leiharbeit mit 50% Zuschlag die bessere Alternative als eine unsichere Rotation."

Fallbeispiel II: Motorenhersteller in der Kölner Region

Aus der Sicht des Betriebsrates

"Im März 2015 läuft für über 100 Leiharbeitnehmer die alte 24 Monatsgrenze. Das Unternehmen produziert Motoren, die wegen veränderter Emissionsgrenzen nur noch bis Oktober 2015, produziert werden dürfen. Der Motorenhersteller hat deshalb bis Oktober großen Auftragsboom, danach absehbar größere Flaute. Deshalb keine Chance für den Betriebsrat, für die 100 Leiharbeitnehmer eine Übernahme durchzusetzen. Nur durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die 36 Monate Übernahmefrist vorsieht, können die Leiharbeiter bis Ende Oktober weiterbeschäftigt werden, alle inzwischen mit 50% Branchenzuschlag."

Aus der Sicht des Leiharbeiters in der Motorenmontage:

"Das kann doch nicht wahr sein, dass ich jetzt rausfliege und das Unternehmen neue Leiharbeiter bis Oktober einstellt – ohne Branchenzuschläge. Mein Verleihbetrieb schickt uns bestimmt, wie die letzten Male auch, wieder in Arbeitslosigkeit. Und das ist fast besser als in einen anderen Betrieb ohne Branchenzuschläge. Für mich wäre es allemal besser, wenigsten bis Oktober mit vollen Zuschlägen zu arbeiten. Das erhöht auch mein Arbeitslosengeld deutlich."

5. Was ändert sich jetzt mit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dem neuen TV Leiharbeit der IG Metall?

Das Gesetz begrenzt jetzt erstmalig den Leiharbeitseinsatz auf 18 Monate – sowie das die IG Metall mit ihrem TV LeihZ schon für 24 Monate begrenzt hatte. Die Realität wird



aber für die Leiharbeitnehmer gleichbleiben. Wenn die Unternehmen die Übernahme verweigern (warum auch immer!) werden die Leiharbeiter wie bisher zur Rotation gezwungen.

Phoca PDF

Bislang war der Ausweg im Tarifvertrag der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Im Tarifvertrag stand dafür keine zeitliche Befristung. Jetzt zwingt das Gesetz jede tarifliche Regelung zur Vereinbarung einer Höchstgrenze. Dies hat IG Metall vor die ausgesprochen unangenehme Situation gestellt, den Tarifvertrag LeihZ neu zu verhandeln und eine Höchstüberlassungsdauer zu formulieren.

Der verhandelte Tarifvertrag ist weitgehend mit dem alten TV LeihZ identisch. "Nur" beim Thema Betriebsvereinbarung tritt jetzt an die Stelle einer "grenzenlosen" Betriebsvereinbarung die Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten. Mit anderen Worten: Wird der Tarifvertrag mit dem Gesetz verglichen, dann stimmt natürlich die Kritik – die zeitliche Frist für eine Übernahme wird für den einzelnen Leiharbeitnehmer verlängert von maximal 18 auf maximal 48 Monate. Aber diese Grenze von 48 Monaten gab es in dem alten TV LeihZ gar nicht.

Ohne diese begrenzte Öffnung aber gäbe es z.B. die oben genannten betrieblichen Lösungsmodelle nicht. Die Nichtlösung ginge aber immer zu Lasten der eingesetzten Leiharbeitnehmer. Denn das Gesetz formuliert keine quantitative Quote für den Einsatz von Leiharbeit im Betrieb, keine zeitliche Grenze für den Einsatz von Leiharbeit am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb, sondern nur für den individuellen Leiharbeitnehmer.

Diesen grundlegenden von der IG Metall kritisierten Konstruktionsfehler des neuen wie des alten AÜG muss die IG Metall jetzt in der betrieblichen Praxis lösen! Ignorieren ginge allein zu Lasten der betroffenen Leiharbeitnehmer.

6. Welche erweiterten Handlungschancen ergeben sich jetzt für Betriebsräte und die IG Metall?
Betriebsräte haben schon seit dem in der Tarifbewegung 2012 erkämpften TV LeihZ mehr Verhandlungsmacht, weil ohne Betriebsvereinbarung keine verlängerten Einsatzzeiten über 24 Monate hinaus möglich waren. Diese Verhandlungsmacht bleibt mit dem neuen TV LeihZ erhalten. Sie wird etwas größer, da jetzt die Einsatzzeit schon nach 18 Monaten endet, wenn keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird. Das haben bislang schon Betriebsräte in verschiedensten Betrieben auch in der Kölner Region genutzt, um z.B:

- eine betriebliche Quote für Leiharbeitseinsatz zu vereinbaren (Betrieb der Burscheider Region)
- Beim erneuten Leiharbeitseinsatz im Betrieb sofortige Zahlung der 50% Zuschläge zu vereinbaren, weil Einarbeitungszeit entfällt.
- Equal Pay Zahlung vom ersten Arbeitstag an
- Regeln für Übernahme der Leiharbeitnehmer in feste/befriste Arbeitsverhältnisse

7. Welche Bedeutung haben die Branchenzuschläge für die Leiharbeitnehmer?
In einigen Statements zum aktuellen TV LeihZ wird der Vorwurf erhoben, das die IG Metall sich die Zustimmung zu verlängerten Einsatzzeiten mit höheren Branchenzuschlägen abkaufen lässt.

Das indes geht völlig am Thema vorbei. Das Problem der Einsatzzeiten wurde oben an konkreten Beispielen in seiner Problematik für die betroffenen Leiharbeitnehmer dargestellt. Die IG Metall hat aber die konkrete Formulierung des neuen AÜG genutzt, um bei den Branchenzuschlägen mit der Forderung nach einer neuen 65% Stufe für die Leiharbeitnehmer einen echten tariflichen, das heißt auch konkret einklagbaren Rechtsanspruch auf EQUAL PAY

Phoca PDF

durchzusetzen. Jeder kann konkret nachrechnen, was eine weitere 15prozentige Erhöhung des Stundenentgeltes für betroffene Leiharbeitnehmer bedeutet.

Die Kölner IG Metall hat gerade vor wenigen Wochen nach einem 4 jährigen Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht die Branchenzuschläge für über 60 Leiharbeitnehmer durchgesetzt (siehe IG Metall Köln-Leverkusen Facebook Februar/April 2017).

Einige konkrete Rechenbeispiele mögen verdeutlichen, welche enorme materielle Bedeutung diese Branchenzuschläge für einzelne Leiharbeitergruppen haben. Dargestellt wird jeweils das Stundenentgelt sowie das Monatsentgelt (bei 35 Stundenwoche) nach Tarifverträgen Leiharbeit:
Ungelernter Leiharbeitnehmer EG 1
9€ Stundenentgelt; mit 50% Branchenzuschlag 13,50€; 65% Branchenzuschlag 14,85€
1.370,25€; 2.055,37€; 2260,91€

Facharbeitnehmer mit Berufserfahrung EG 4
11,88 € Stundenentgelt; mit 50% Branchenzuschlag 17,82€; 65% Branchenzuschlag 19,60€
1.808,73€; 2.713,10€; 2.984,40€

Arbeitnehmer mit FH/Hochschulqualifikation (Ingenieur) EG 9
20€ Stundenentgelt; mit 50% Branchenzuschlag 30€ ; 65% Branchenzuschlag 33€
3.045€; 4.567,50€; 5.024,25€

Die jeweiligen vergleichbaren Entgelte im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie für NRW sehen so aus:
Ungelernter 15,07€ = 2.294€
Facharbeitnehmer mit Berufserfahrung 19,24€ = 2.929€
Ingenieur (höchste Einstufung, nach 12 Monaten) 32,96€ = 5.018€
(dies jeweils ohne 10%ige Leistungszulage, die tariflich im Durchschnitt gilt)

Deutlich erkennbar ist also, welche materielle Bedeutung die Branchenzuschläge haben und das eine 65% Stufe für die reale Annäherung an EQUAL PAY notwendig ist.

Die IG Metall wird dem neuverhandelten TV LeihZ erst dann zustimmen, wenn auch mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit (BAP/IGZ) eine neue 65% Stufe für Branchenzuschläge vereinbart worden ist. Solange gilt für alle Fristen nur das Gesetz ab 1. April 2017.

8. Tarifpolitische und gesellschaftspolitische Strategien zur Leiharbeit – Was tun?
Mit der Liberalisierung des Leiharbeitsgesetzes im Rahmen der Agenda 2010 Reformen im den Jahren 2003/2004 gab es einen steilen Anstieg der Leiharbeit auf bis zu einer Million Leiharbeitnehmer. Seit 2008 schwankt die Zahl zwischen 800.000 und einer Million. Durch den Einsatz der Betriebsräte konnten in hunderttausenden Fällen eine Festeinstellung durchgesetzt werden. Allerdings ist inzwischen eine entwürdigende Prozedur am Arbeitsmarkt etabliert worden, die für eine ungeheuer große Anzahl von Arbeitnehmern eine lange Periode von Leiharbeit, befristeter Arbeitsverträge und irgendwann eines festen Arbeitsvertrages beinhaltet. Mit großen politischen Kampagnen gegen Werkverträge/Leiharbeit und alle Formen prekärer Arbeit hat die IG Metall 2010/2011 mobilisiert. Ergebnis waren 2011 nur geringfügige Änderungen des AÜG (Schlecker Regelung durch Ministerin von der Leyen).

Eine durchgreifende politische Änderung war bislang – dies gilt nunmehr auch für den zweiten

Phoca PDF

politischen Anlauf der IG Metall 2013-2017 – an den politischen Kräfteverhältnissen gescheitert (Jeweils große Koalitionen). Deswegen hat nach eingehender strategischer Diskussion die Kölner IG Metall 2011 zum Gewerkschaftstag als einzige IG Metall Verwaltungsstelle zum Thema Leiharbeit den Kampf um Branchenzuschläge als Antrag eingebracht, der dann auch beschlossen wurde. Wir forderten zugleich für die Durchsetzung dieser Tarifverträge ein Organisations-, Mobilisierungs- und Arbeitskampfkonzept: Dies ist bis heute nicht eingelöst. Die Tarifverhandlungen Leiharbeit werden weitgehend zentral, ohne Informationen und Aktionen für und mit den Betroffenen geführt. Die Einbeziehung der Leiharbeitnehmer, die in ihren Verleih- wie in ihren Entleihbetrieben einem besonders harten Druck unterliegen, ist nicht einfach – gleichwohl unverzichtbar für jegliche erfolgreiche tarif- wie gesellschaftspolitische Strategie.

In der Tarifbewegung 2012 wurden immerhin stellvertretend durch die Stammbeschäftigten wichtige Erfolge für die Leiharbeitnehmer durchgesetzt: Branchenzuschläge und der TV LeihZ.

Letztlich sind aber die Branchenzuschläge die einzige reale Verbesserung für die Leiharbeiter geblieben. Und diese Verteuerung der Leiharbeit hat zugleich ihrem Einsatz Grenzen gesetzt.

Ohne grundlegend neue Kräfteverhältnisse in der politischen Arena wird eine bessere gesetzliche Grundlage der Arbeitnehmerüberlassung Fiktion bleiben. Wer darauf nicht warten will, muss weiterhin engagiert die betriebliche und tarifliche Auseinandersetzung führen.

Abschließende Antwort auf die Ausgangsfrage.
Der neue TV LeihZ verschlimmert nichts in der Situation der Leiharbeitnehmer. Aber er verbessert auch kaum etwas. Er passt letztlich nur den Tarifvertrag an das neue AÜG an und nutzt dabei die kleinen Verbesserungen, die in diesem Gesetz enthalten sind!

Quelle: https://www.facebook.com/IGMKLev/posts/1666523566987824

Das Elend der Leiharbeit im Betrieb: Die endlose Probezeit!

Diskussionsbeitrag von Yavus Büyükdag, Betriebsrat Deutz AG auf dem IG Metall Gewerkschaftstag Oktober 2015

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
in den letzten vier Jahren haben wir viel erreicht für unsere Beschäftigten in Leiharbeit. Aber die betriebliche Realität für unsere Leiharbeiter bleibt hart. In unseren Manteltarifverträgen steht eine "Probezeit" von drei Monaten: Wo spielt diese Probezeit noch eine Rolle?

Ich bin Betriebsrat bei einem großen unabhängigen Hersteller von Dieselmotoren für Baumaschinen, Traktoren und LKW. Wie sieht die Realität aus: In Kölner Zeitungen stehen keine Stellenanzeigen für Arbeiter in der Montage von unserer Firma: Die Firma gibt einen Auftrag an eine Leiharbeitsfirma. Und diese wendet sich direkt an die Arbeitsagentur. Die Arbeitsagenturen haben inzwischen überall einen speziellen Service für Leiharbeitsfirmen – schließlich sorgen diese ja für eine Vermittlungsquote!

Phoca PDF

Und dann fängt für den ausgesuchten arbeitslosen Kollegen die harte Realität an:
1. Im Leiharbeitsverhältnis hat er eine Probezeit von 6 Monaten. Viele Leiharbeitseinstellungen erfolgen ohnehin nur für einen direkten konkreten Einsatz: Mit anderen Worten: Viele Leiharbeiter werden nach diesem Einsatz schon innerhalb der Probezeit wieder entlassen – keinerlei Kündigungsschutz!



2. Viele Leiharbeitnehmer werden in ihrer Leiharbeitsfirma sogar als Teilzeitbeschäftigte eingestellt! Im Betrieb werden sie aber in Vollzeit beschäftigt (35/40). Bezahlt wird ihnen nur die Teilzeit, der Rest geht ins Arbeitszeitkonto. Beschäftigungslose Zeit wird dann aus dem eigenen Arbeitszeitkonto verrechnet. Der Verleiher lässt sich das Beschäftigungsrisiko vom Arbeitgeber teuer bezahlen und wälzt es damit auf den betroffenen Leiharbeiter ab – ein Skandal!

3. Viele Leiharbeitnehmer schaffen es nicht bis zu den 9 Monaten Einsatz, kommen nicht in den Genuss der vollen Branchenzuschläge. Aber selbst für die Glücklichen, die z.T. viele Monate bei uns beschäftigt werden, bleibt die Realität hart: Nach vierundzwanzig Monaten steht – dank TV Leitz – die Übernahme an. In vielen Fällen misslingt sie, weil sie vom Verleiher vorher abgemeldet werden. Um das im Interesse der Leiharbeitskollegen zu verhindern, haben wir betrieblich sogar eine Verlängerung der Zeit vereinbart.

4. Durch beharrliche Betriebsratsarbeit ist es uns gelungen, viele Leiharbeitskollegen zu übernehmen: Aber: Zuerst immer in befristete Zeitarbeitsverträge: Das heißt, wieder 2 Jahre Unsicherheit – kein festes Arbeitsverhältnis! Aber immerhin gleiche Bezahlung.

5. Nur wer das Glück hat, das dann sein befristeter Zeitvertrag mitten in einer Phase der Vollauslastung, der Hochkonjunktur endet, der hat die Chance, dann endlich nach "vier Jahren Probezeit" ein echter Stamm-Mitarbeiter zu sein.

6. Aber viele, die die Schleife der vier Jahre mehrmals machen…. Vier Jahre Probezeit, eine so harte Personalauswahl wie für die Produktion in unseren Metall- und Elektrobetrieben gibt es sonst fast nirgendwo. Stellt Euch mal vor, jeder Manager und jeder Bundesligatrainer würde einer so langen Probezeit unterzogen. Keinem von denen müssten wir dann in den ersten vier Jahren nach missratener Leistung auch nur irgendeinen Cent Abfindung zahlen. Und die brauchen sie mit ihren Gehältern eigentlich gar nicht.

Aber unsere Leiharbeitskollegen haben in dieser langen Probezeit keinerlei Kündigungsschutz und keine Ansprüche auf Abfindungen, obwohl sie bei ihren Gehältern mit jedem Cent rechnen

Phoca PDF

müssen. Ihre Realität:

- Beständige Unsicherheit,
- keine Bankkredite für Auto, Haus,
- keine Lebensplanung für Familie und Kinder

Viele haben sich bei uns organisiert. Wichtig war, dass wir immer wieder betriebliche Informationsrunden für unsere Leiharbeitskollegen organisiert haben. Mit Betriebsrat, Gewerkschaftssekretär und Informationen zu neuen Tarifverträgen, Branchenzuschlägen, und Rechtsprechung. Das war nicht nur für diese Kollegen wichtig, sondern auch für uns: Wir haben konkret erfahren, mit wieviel dreckigen Umgehungsstrategien die Verleiher immer wieder versuchen, unsere tarifpolitischen Erfolge zu umgehen: Arbeitszeitkonten, Kündigungen bei Entfall des betrieblichen Arbeitseinsatzes, keine Übernahme als Stammbeschäftigte, Auslösesätze, Fahrgeld…., falsche Eingruppierungen, fast eine Massenerscheinung!

Und bei diesen Inforunden haben wir eine kritische Erfahrung gemacht, die kann ich den zuständigen IG Metall Vorständen an dieser Stelle nicht ersparen:
Die Infoblätter zum TV Leiharbeit, zu den Branchenzuschlägen hatten immer ein tolles Layout. Die Inhalte indes waren dürftig: Es fehlten die Tariftabellen, es fehlten rechtliche Antworten auf die Umgehungsstrategien.
Hier gibt es Verbesserungspotential für den neugewählten Vorstand: Mehr auf die Inhalte als auf das Layout achten – das wäre uns eine große betriebliche Hilfe.
Angesichts dieser Realitäten, liebe Kolleginnen und Kollegen möchte ich meine Ausführungen so zusammenfassen:

1. Ich begrüße nachdrücklich, dass wir die Kampagne gegen Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit fortsetzen, dass wir unsere Forderungen nach einer guten gesetzlichen Regelung fortsetzen.
2. Wir haben als Kölner beim letzten Karlsruher Gewerkschaftstag gefordert, die Verhandlungen für Branchenzuschläge aufzunehmen und das mit einem aktiven Mobilisierungs- und Arbeitskampfkonzept zu verbinden. Die Branchenzuschläge sind umgesetzt. Eine aktive Tarifpolitik mit begleitender Mobilisierung für die Tarifverträge Leiharbeit und Branchenzuschläge ist noch immer dürftig!
3. Wir müssen die nächsten Verhandlungen zum Tarifvertrag Leiharbeit und Branchenzuschläge sorgfältig vorbereiten, damit diese Tarifverträge deutlich wasserdichter gegen Missbrauch und Umgehungsstrategien werden. Und das heißt auch, mit einer sorgfältigen abgestimmten Strategie mit den anderen DGB Gewerkschaften.

Quelle: https://www.facebook.com/IGMKLev/posts/1666528173654030

Phoca PDF