

DIE SPITZE

Süßer Siegeszug

In Landshut war schon vor Weihnachten Ostern, lesen wir im Internet. Denn dort wurden bereits vor Monaten die »leckersten Schokoladen-Spezialitäten« produziert. Die jetzt ihren »süßen Siegeszug« in die Läden angetreten haben. Das »Kerngeschäft« der Landshuter Firma Brandt sind »Hohlkörper« – so wie die, die uns momentan in Gestalt von Osterhasen entzücken (bis wir sie aufessen). 19.000 Tonnen Süßes produzieren die 500 Arbeitnehmer der Schoko-Firma im Jahr. So steht's im Internet. Über den Leibesumfang der Beschäftigten informiert der Artikel nicht, wohl aber darüber, dass 26 Prozent von ihnen Saisonkräfte und Leiharbeiter sind. Was der Werksdirektor damit begründet, dass Schokolade ein Saisongeschäft sei. Was wir aber als Argument nicht gelten lassen. Die Schokoindustrie kann sich schließlich was einfallen lassen, um die lange Durststrecke bis Weihnachten zu überwinden. Nahe liegend wäre, Persönlichkeiten der Zeit als Hohlkörper darzustellen. Wenn zum Beispiel der Steuermann von der Post, Zumwinkel, in Gestalt des »Botticelli-Engel« aus dem Programm der Firma Brandt zu haben wäre, hätten die Beschäftigten mehr Arbeit – und es würde zugleich etwas fürs Image der zurzeit moralisch doch etwas angeschlagenen Wirtschaftsführer getan. Wir fänden sie dann süß. Apropos: Frohe – und süße – Ostern!

KAMPAGNE LEIHARBEIT

Gemeinsam gewinnen

»Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« fordert die IG Metall und startet eine Kampagne zur Leiharbeit. **direkt** sprach mit dem Zweiten Vorsitzenden, Detlef Wetzel.

? **direkt:** Warum startet die IG Metall jetzt eine bundesweite Kampagne zur Leiharbeit?

► **Detlef Wetzel:** Leiharbeit hat in den vergangenen Jahren rasant zugenommen. Alleine in der Metall- und Elektroindustrie ist die Zahl der Leiharbeiter im vergangenen Jahr um 40.000 gestiegen. Leiharbeit wird längst nicht mehr zum Abbau von Auftragspitzen eingesetzt, sondern um Stamarbeitsplätze zu ersetzen. Diesem Missbrauch wollen wir einen Riegel vorschieben. Zudem widerspricht die Ungleichbehandlung von Beschäftigten unserem gewerkschaftlichen Grundverständnis. Beschäftigte erster und zweiter Klasse darf es nicht geben.

? **direkt:** Welche Konflikte gibt es im Betrieb?

► **Wetzel:** Es wird ein Niedriglohnssektor mit schlechteren Arbeitsbedingungen in den Betrieben etabliert. Leiharbeiter verdienen im Durchschnitt 30 bis 40 Prozent weniger als Stammbeschafteten bei geringerem Urlaubsanspruch und geringerem Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das erhöht den Druck auf die Stammbeschafteten und löst damit eine Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen aus.

? **direkt:** Was wollen wir erreichen?

► **Wetzel:** Wir wollen Leiharbeit so weit wie möglich verhindern. Wo dies nicht gelingt, soll sie durch betriebliche und tarifliche Vereinbarungen begrenzt sowie gestaltet werden. Außerdem wollen wir 10.000 Beschäftigte der Zeitarbeit

als Mitglieder gewinnen, um mehr Verhandlungsmacht in dieser Branche zu bekommen. Gleichzeitig erhöhen wir den Druck auf die Politik, damit sie den Missbrauch von Leiharbeit verhindert. Die Einführung eines Mindestlohns für die Leiharbeit durch die Aufnahme in das Entsendegesetz wäre ein erster richtiger Schritt.

? **direkt:** In einigen Bezirken gibt es Aktivitäten. Wie laufen sie?

► **Wetzel:** An den Aktionen haben sich sehr viele Kolleginnen und Kollegen beteiligt. Das Thema brennt allen unter den Nägeln. Wo das Thema Leiharbeit aktiv angepackt wird, haben Leiharbeiter und Stammbeschafteten erkannt, dass sie nur gemeinsam mit der IG Metall ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sichern und verbessern können.

? **direkt:** Was können unsere Betriebsräte tun?

► **Wetzel:** Zunächst müssen Betriebsräte die Mitbestimmungsrechte, die sie bei der Leiharbeit haben, flächendeckend nutzen. Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute sollten sich außerdem ein Bild über den Umfang und die Auswirkungen von Leiharbeit in ihrem Betrieb machen und sich entscheiden, dieses Thema offensiv aufzugreifen. Im zweiten Schritt sollten sie auf die Stammbeschafteten sowie die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zugehen. Es ist wichtig, gemeinsam und offensiv in den Konflikt mit dem Arbeitgeber zu treten und Empörung zu organisieren. Dabei lautet die Forderung: »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«. Diese Forderung muss durch Aktionen mit der Belegschaft bis zu einer betrieblichen Vereinbarung unterstützt werden.

5

GLEICHE ARBEIT



GLEICHES GELD

Leiharbeit fair gestalten.

Inhalt

MITGLIEDER:

Wo Betriebsräte sich kümmern

SEITE 2

ZAHLEN UND FAKTEN:

Immer mehr sind Leiharbeiter

SEITE 3

TARIFPOLITIK:

Für mehr Geld und Mindestlohn

SEITE 4

EUROPA:

Schlusslicht ist Deutschland

SEITE 5

STICHWORT:

Equal Treatment

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Betriebsrat kann Verträge einsehen

SEITE 7

INFOS UND TIPPS

SEITE 8

direkt gefragt:

In vielen Betrieben machen Betriebsräte und IG Metall Schluss mit der Zwei-Klassen-Gesellschaft und holen Leihbeschäftigte ins Boot. **direkt** hat gefragt:

Was tut ihr in Sachen Leiharbeit? Und wie gewinnt ihr dabei Mitglieder?

»Als der Arbeitgeber an uns wegen Leiharbeit herangetreten ist, wollten wir das verhindern. Aber wenn Leiharbeit, dann nur mit Equal Pay. Das war ein harter Kampf: In unserer Gesamtbetriebsvereinbarung ist Metalltarif plus Leistungsentgelt für Leiharbeit festgeschrieben. Die Leihbeschäftigten wissen, was wir für sie getan haben. Wir haben mit allen persönlich gesprochen. Von 75 sind jetzt 67 Mitglied der IG Metall.«

Jens Schäfer, Vertrauenskörperleiter, Wabco, Hannover

»Wir haben einen Tarifvertrag durchgesetzt: Der Arbeitgeber verpflichtet sich, nur noch mit Zeitarbeitsfirmen zu arbeiten, die unser Haustarif-Grundentgelt zahlen. Und es werden weiter Zeitarbeiter übernommen. Das ist uns wichtig. Die meisten von uns waren selbst mal Zeitarbeiter. Aber ich sage auch: Die IG Metall ist nur so stark wie ihre Mitglieder. Das erkennen auch die Zeitarbeiter. Die meisten sind eingetreten. Viele arbeiten sogar aktiv, als Vertrauensleute und in Tarifkommissionen bei ihren Zeitarbeitsfirmen.«

Thomas Göhle, Betriebsratsvorsitzender, Faurecia Leipzig

»Wir haben eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen. Die Leihbeschäftigten bekommen effektiv das Gleiche wie die Festen. Und wir haben einen Tarifvertrag mit der Leihfirma verhandelt, in dem der Stahltarif Saarland übernommen ist. Auch der Mantel: Gleicher Urlaub, gleiche Arbeitszeit, gleiche Zuschläge. Das sagen wir denen bei der Einstellung. Die sehen, dass sie das der IG Metall verdanken und treten alle ein.«

Hans-Werner Glauben, Betriebsratsvorsitzender, Bous-Stahlwerk, Völklingen

»Nach unserer Betriebsvereinbarung kommen bei uns nur Leihfirmen mit BZA- oder IGZ-Tarif rein. Nach einer gewissen Zeit wollen wir gleichen Lohn für gleiche Arbeit. 40 Leihbeschäftigte sind nach unserem Haustarifvertrag befristet eingestellt worden. Wir machen klar, dass sie mit der IG Metall bessere Chancen haben, aber auch, dass sie keine Beschäftigten zweiter Klasse sind. Bei Betriebsversammlungen holen wir sie alle rein. Die meisten treten in die IG Metall ein.«

Wolfgang Bohnewald, BR-Vorsitzender, NKT Cables, Köln

»Bei uns gibt es keine Leiharbeit. Wir haben das grundsätzlich abgelehnt und gesagt: Leiharbeit gibt es nur mit einer Betriebsvereinbarung, die klare Grenzen setzt. Wir haben dem Arbeitgeber klar gemacht: Wenn er trotzdem Leiharbeit will, dann nur über die Einigungsstelle. Er hat es gelassen und statt dessen befristet eingestellt. Jetzt haben wir die Betriebsvereinbarung: Leiharbeit ist auf zwei Prozent der Belegschaft sowie auf drei Monate begrenzt. Sie darf nicht zum Abbau der Stammbesetzung benutzt werden.«

Ronny Wröbel, VK-Leiter, Acument, Schrozberg

LEIHARBEIT UND MITGLIEDERWERBUNG

Machen – und darüber reden

In vielen Betrieben haben Metalloberinnen und Metallober Leiharbeit geregelt. Einige setzen auf Gleichbehandlung, andere auf Begrenzung. Die Beispiele von Großunternehmen wie Airbus, Audi oder Ford, wo gleiche Bezahlung vereinbart ist, oder Daimler, wo es eine Vier-Prozent-Quote gibt, gingen durch die Medien. Doch auch in immer mehr kleineren Betrieben erzielen Betriebsräte und IG Metall Erfolge – auch beim Gewinnen von Mitgliedern unter den Leihbeschäftigten.

»Wo wir betriebliche Regelungen für Zeitarbeiter durchsetzen, gewinnen wir auch viele Mitglieder«, meint Bodo Grzonka vom Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen. Bereits in den ersten drei Monaten des laufenden Jahres gibt es dort so viele Eintritte wie im gesamten Jahr 2007.

Gute Arbeit allein reicht jedoch nicht. Nur dort, wo Betriebsräte und Metallober auch permanent darüber reden und Leihbeschäftigte ansprechen, gibt es viele Neuaufnahmen und damit auch mehr Durchsetzungsfähigkeit. Permanente Ansprache ist schon wegen der hohen Fluktuation nötig. Nur drei Monate bleiben Leihbeschäftigte durchschnittlich im Betrieb.

»Ansprechen und beteiligen ist entscheidend«, sagt Christian Iwanowski vom Bezirk Nordrhein-Westfalen. »Dann treten Leihbeschäftigte sogar ohne bereits erreichte Besserstellung ein, um gemeinsam etwas durchzusetzen.« Beispielsweise bei Schmitz Cargobull: Die IG Metall stand mit einem Bus vor dem Tor und bot Beratung an. 130 Leihbeschäftigte kamen, 30 wurden sofort Mitglied – auch ohne konkrete Regelung.

Angebote für Kollegen auf Zeit

Wie organisiert der Betriebsrat seine Kontakte zu den Leiharbeitnehmern?



Umfrage unter 80 Betriebsräten in Betrieben mit hohem Leiharbeiteranteil, Mai 2007, Mehrfachantworten möglich
Quelle: Büro für Sozialforschung Kassel 2007 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Für Arbeitnehmervertreter gibt es verschiedene Möglichkeiten, auf Leiharbeiter zuzugehen. Wenn Betriebsräte sich um die Kolleginnen und Kollegen kümmern, treten viele auch der Gewerkschaft bei.

IMPRESSUM

direkt · Der Infodienst der IG Metall
Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantwortl. i. S. d. P.), Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus; Bildredaktion: Michael Schinke
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Tel.: 069/6693-22 24, Fax: 069/6693-25 38, vertrieb@igmetall.de; Druck: apm AG, Darmstadt
Anzeigen: Patricia Schledz, Tel.: 06151/8127-0, Fax: 06151/809398, schledz@zweiplus.de
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt
TELEFON DER REDAKTION: 069/6693-2633 · FAX: 069/6693-2000 · DIREKT@IGMETALL.DE
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

IG Metall will miese Arbeitsbedingungen beseitigen

In der Metall- und Elektroindustrie nimmt die Leiharbeit extrem zu. Schlecht bezahlte Leiharbeiter sollen Belegschaften unter Druck setzen und Betrieben Extraprofite ermöglichen. Die IG Metall hält mit einer Kampagne dagegen.

Seit Leiharbeiter unbegrenzt eingesetzt werden dürfen, boomt die Branche. So stieg die Anzahl der Leiharbeiter von 2005 auf 2006 um 34 Prozent. Und von 2006 bis 2007 legte sie noch einmal um 20 Prozent zu. Insgesamt, schätzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), liegt die Zahl der Leiharbeiter derzeit bei rund 900 000.

Die Metall- und Elektrobranche nutzt Zeitarbeit besonders intensiv. Im Jahr 2007 beschäftigten die Betriebe rund 260 000 Leiharbeiter, 25 Prozent mehr als 2006.

Leiharbeit verdrängt »Feste«

Am intensivsten wird die Leiharbeit in der sogenannten Branche »Sonstiger Fahrzeugbau« (Werften, Bahn-, Luftfahrzeugindustrie) genutzt: Auf 100 regulär Beschäftigte kommen 14 Leiharbeiter. In den anderen Branchen sind es fünf oder sechs. Längst geht es gar nicht mehr darum, Engpässe oder Auftragsspitzen aufzufangen. Immer stärker wird Leiharbeit genutzt, um reguläre Beschäftigung zu ersetzen, wie eine Studie des IMU-Instituts und der IG Metall in Baden Württemberg belegt. Auf diese Weise kommen die Unternehmen zu Zusatzprofite – auf dem Rücken der Beschäftigten.

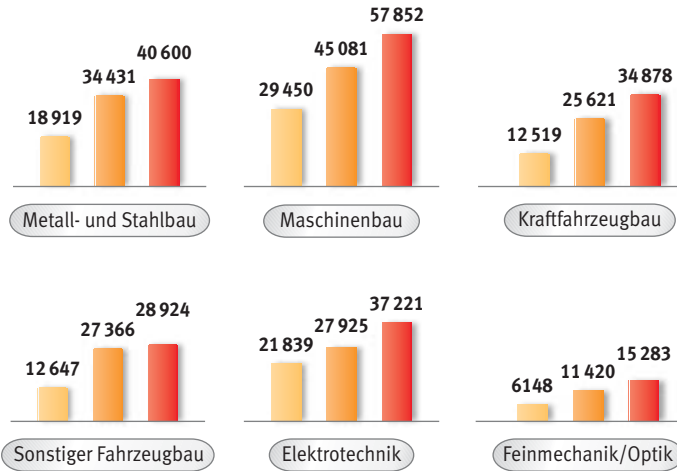
Die IG Metall wird darauf mit einer bundesweiten Kampagne antworten. Sie soll die miesen Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit aufzeigen und helfen, sie zu beseitigen. Insgesamt sollen noch in diesem Jahr 200 betriebliche Equal-Pay-Vereinbarungen durchgesetzt werden.

Parallel dazu sind betriebliche Aktionen von Leiharbeitern geplant. Sowohl während der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie als auch bei den Tarifverhandlungen mit den Leiharbeitsverbänden IGZ und BZA. Nur wenn sich die Leiharbeiter aktiv betei-

Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie

Anzahl der Leiharbeitnehmer in den Jahren

2005 2006 2007



Quelle: IAB

In den vergangenen drei Jahren ist die Zahl der Leiharbeiter in allen Branchen der Metall- und Elektroindustrie deutlich angestiegen.

gen, werden gute Tarifabschlüsse durchzusetzen sein.

Schließlich wird die IG Metall auch auf politischer Ebene aktiv werden. So soll die gesetzliche Regelung rückgängig gemacht werden, nach der der Equal Pay-Grundsatz per Tarifvertrag unterlaufen werden kann. Ziel: 2008 sollen unter den Leiharbeitern 10 000 neue Mitglieder gewonnen werden. Die ersten Erfolge lassen sich bereits messen: In den ersten Monaten des Jahres traten 2000 Leiharbeiter in die IG Metall ein.

Deregulierungs-Politik

- ▶ Seit 1985: Überlassungsdauer wird schrittweise von drei auf 12 Monate verlängert.
- ▶ 2002: Überlassungsdauer wird auf 24 Monate ausgedehnt.
- ▶ 2004: Über Hartz I wird Leiharbeit gänzlich entfristet. Außerdem dürfen Arbeitsverträge zeitlich an Verleiheinsätze gekoppelt und der »Gleichbehandlungsgrundsatz« durch Tarifverträge unterlaufen werden.

Extranet

Aktuelles Portal zur Leiharbeitskampagne

Das Extranet bietet das komplette Material zur Kampagne Leiharbeit.

Im Extranet gibt es alle Infos und Materialien der Kampagne zum Herunterladen und Ausdrucken.

Die Informationen sind unterteilt in die Bereiche:

- ▶ Argumente – Fakten – Was tun?
- ▶ Mit einer Stimme sprechen: politische Argumente.
- ▶ Kampagne mit Motiven: alle

Plakate und auch Logos zum Herunterladen.

- ▶ Werben für Mitglieder und Aktionen: Minibroschüren für die erste Kontaktaufnahme mit Leiharbeitskräften.

Und noch ein Service: Wir halten unsere Leser täglich auf dem Laufenden: mit Presseberichten sowie Vorhaben und Aktivitäten der Kampagne in den Bezirken.

Extranet: extranet.igmetall.de

Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

▶ Weitere Infos: »Wirtschaft aktuell«, von der Wirtschaftsabteilung des IG Metall-Vorstands herausgegeben, Nr. 09/2008: »Metall- und Elektroindustrie: Leiharbeit steigt um 40 000 Beschäftigte«.

www.igmetall.de

→ Themen

→ Wirtschaft aktuell

Tel.: 069-6693-2641

Das Extranet bietet einen täglichen Infodienst. Der Infodienst weist auf Neuigkeiten hin, empfiehlt Presseartikel, liefert eine Infografik, stellt neue Rechtsurteile vor und enthält einen Servicetipp.

Mehr Geld und Mindestlohn

In der Leiharbeitsbranche wird zurzeit über acht Prozent höhere Entgelte verhandelt. Außerdem bemühen sich zwei Arbeitgeberverbände und der DGB, über das Entsendegesetz Mindestlöhne allgemeinverbindlich zu machen.

Der Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistung (BZA) ließ die zweite Tarifrunde über höhere Entgelte am 29. Februar platzen. Die BZA-Verehrer hatten vorher erfahren, dass Leiharbeitnehmer zur Verhandlung nach Münster kommen wollten und scheuten die ungewohnte Öffentlichkeit. Bald haben sie Gelegenheit, sich daran zu gewöhnen. Denn am 3. April heißt es: Auf ein Neues. Diesmal in Berlin. Und wieder werden Betroffene die Gespräche öffentlichkeitswirksam begleiten.

Außer höheren Entgelten fordert die Tarifgemeinschaft von DGB-Gewerkschaften für die Leiharbeitnehmer, deren Verleihfirmen dem BZA angeschlossen sind, dass der »Ostabschlag« auf zehn Prozent sinkt. Zurzeit erhalten Beschäftigte, wenn sie im Osten eingesetzt werden, 13 Prozent weniger.

Verhandelt wird momentan, weil die Regelungen über Entgelte im Tarifvertrag (der bis Ende 2008 gilt) Ende 2007 ausgelaufen waren. Die erste Runde war Ende Januar abgebrochen worden.

Parallel zu den Tarifverhandlungen bemühen sich die Arbeitgeberverbände BZA und IGZ (Interessengemeinschaft Zeitarbeit) und die DGB-Tarifgemeinschaft darum, dass die Leiharbeitsbranche ins Entsendegesetz aufgenommen wird (siehe dazu auch **direkt**, Ausgabe 4, Seite 6). Mit diesem Schritt wollen sie ihren tariflich festgelegten Mindestlohn absichern.

Mindestens 7,31 Euro

Der Tarifvertrag sieht für dieses Jahr ein Mindestentgelt von 7,31 Euro im Westen, 6,36 Euro im Osten vor. Außerdem: einen Mindesturlaub von 24 (erstes Jahr) bis 28 Arbeitstagen (fünftes Jahr). Ab dem zweiten Jahr ununterbrochener Beschäftigung im selben Einsatzbetrieb sollen Leiharbeiter 150 Euro Urlaubsgeld zusätzlich erhalten, im dritten und vierten Jahr 200 und im fünften 300 Euro.

► **Informationen über die aktuelle Tarifrunde, alle geltenden Tarifverträge und vieles andere mehr zum Thema Leiharbeit gibt es im Internet unter www.igmetall-zoom.de**
Die Seite ist ein Internetangebot der IG Metall für Leiharbeitnehmer und alle, die sich mit dem Thema Leiharbeit beschäftigen.

BETRIEBSRÄTE

Rechtliche Hebel für mehr Gleichheit

► **Ausführliche Informationen über die Rechte von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Leiharbeitnehmern im Einsatzbetrieb stehen in: »Kampagne Leiharbeit. Rechtliche Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute«.**
Ab April in den Verwaltungsstellen.
Die Broschüre ist kostenlos.
Oder als PDF im Extranet: Einfach von der Startseite www.extranet.igmetall.de aus auf das Logo »Leiharbeit« klicken.

Der Betriebsrat hat eine Reihe rechtlicher Hebel, um die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern zu verbessern. Wenn ein Unternehmen Leiharbeitskräfte einsetzen will, muss der Betriebsrat nach Paragraph 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorher beteiligt werden. Er hat das Recht, Überlassungsverträge einzusehen und sich über Einsatztage und -zeiten zu informieren. Um möglichst früh Einfluss nehmen zu können, kann er vorher seine Beteiligungsrechte bei der Personalplanung (Paragrafen 92, 92 a) nutzen.

Der Betriebsrat soll dabei mitwirken, Betriebsangehörige vor Benachteiligung zu schützen: Das regeln die Gleichheitsgrundsätze nach Paragraph 75, BetrVG, und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (Paragrafen 1 und 6). Sie gelten auch für Zeitarbeiter.

Die Mitbestimmungsrechte nach Paragraph 87 geben dem Betriebsrat eine Handhabe, bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. So kann er seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern zum Beispiel von gleicher Bezahlung, Ansprüchen auf Übernahme und Höchstleistungszeiten abhängig machen. Solche Regelungen sollten in einer Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegt werden.

Der Betriebsrat hat das Recht zu kontrollieren, ob Vereinbarungen auch eingehalten werden. Geschieht das nicht, kann er seine Zustimmung zu einer Maßnahme nach Paragraph 99 verweigern. Grundsätzlich gelten alle Betriebsvereinbarungen wie andere betriebliche Regelungen auch für Leiharbeitskräfte – es sei denn, in einem Tarifvertrag ist anderes festgelegt (Paragraph 77).

► Im Gespräch

JUAN-CARLOS RIO ANTAS

Tarifexperte für Leiharbeit der IG Metall

? **direkt:** Warum haben die DGB-Gewerkschaften vor ein paar Jahren Tarifverträgen zugestimmt, die schlechter sind als das Gesetz?

► **Rio Antas:** Die Grundidee war damals: Wir regeln Leiharbeit mit eigenen Flächentarifverträgen und ergänzen sie durch Branchenzuschläge, die von den Einsatzbetrieben abhängen. Außerdem sollten stufenweise Erhöhungen vereinbart werden – mit dem Ziel, in ein paar Jahren Equal Pay zu erreichen. Dies scheiterte daran, dass wir zu durchsetzungsschwach waren: Wir hatten – und haben – zu wenige Mitglieder. Hinzu kommt, dass einige Arbeitgeber mit der »Christlichen Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen« versuchen, Dumpingverträge auszuweiten.

? **direkt:** Welche Rolle spielen denn die Dumpingverträge?

► **Rio Antas:** Nach Untersuchungen decken unsere Verträge etwa 68,1 Prozent der Beschäftigten ab. Tarifpartner sind die Großen der Branche, die damit den Ruf der Branche verbessern wollen. Die restlichen 31,9 Prozent sind Dumping-, Haustarifverträge oder Einzelverträge, die Bezug auf Dumping-Tarife nehmen. Sie sind bei kleinen Ausbeuterfirmen beliebt, die Hungerlöhne von 4,50 Euro zahlen und miserabelste Arbeitsbedingungen bieten.

? **direkt:** Wie geht es jetzt weiter?

► **Rio Antas:** Wir müssen durchsetzungsfähiger zu werden. Unsere Kampagne ist ein wichtiger Ansatz, damit die Beschäftigten nicht länger gegeneinander ausgespielt werden. Wir dürfen uns aber nicht auf betriebliche Regelungen beschränken, sondern müssen den Schwung der Kampagne nutzen, um ein Drei-Stufen-Netz zum Schutz der Leiharbeiter aufzubauen: Den Mindestlohn über das Entsendegesetz gegen die Dumpingkonkurrenz als untere Haltelinie absichern, deutlich bessere Branchentarifverträge durchsetzen und in unseren Betrieben erreichen, dass wirklich Equal Pay gilt.

Immer flexibel und fast immer schlechter bezahlt

Leiharbeiter haben in vielen Ländern der Europäischen Union schlechtere Arbeits- und Einkommensbedingungen als Festangestellte. Darauf deuten die Ergebnisse einer Studie der Universität Duisburg-Essen hin. Doch es gibt Unterschiede.

Schlusslicht bei den Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter bilden Deutschland und Großbritannien. So gibt es in Deutschland seit 2004 keine Befristung mehr für den Einsatz von Leiharbeitern. Sie können seither beliebig lange in einem Betrieb eingesetzt werden, bei einer deutlich schlechteren Bezahlung als die Stammbesetzung.

Prämien für Prekarität

In Großbritannien gibt es außer dem Mindestlohn keine Regelung zu gleicher Bezahlung. Da Leiharbeiter in Großbritannien nicht als Arbeitnehmer im engeren gesetzlichen Sinne gelten, haben sie keinen Anspruch auf Rechte etwa bei ungerechtfertigten Kündigungen, der Rückkehr nach dem Mutterschutz oder bei Weiterbildung.

In Frankreich gilt dagegen für Leiharbeiter nicht nur ein Gleichbehandlungsgrundsatz, der ihnen gleiche Arbeitsbedingungen und den gleichen Lohn ihrer festangestellten Kollegen zusichert.

EU-Richtlinie auf Eis

- Bereits 2002 hat die EU eine Richtlinie zum Schutz von Leiharbeitern vorgelegt. Die Länder konnten sich bis heute nicht auf gemeinsame Standards verständigen. Zuletzt scheiterte eine Einigung an Deutschland und Großbritannien im Dezember 2007.

Zahlen, Daten, Fakten

- Studien zur Leiharbeit gibt es auf der Internetseite der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen: www.eurofound.europa.eu → publications → Stichwortsuche: »Temporary agency work«

Sie erhalten zusätzlich eine Prekaritätsprämie von zehn Prozent. Außerdem ist der Einsatz der Leiharbeiter auf 18 Monate beschränkt. Noch stärker schränken Griechenland und Luxemburg die Einsätze ein. In Griechenland dürfen Leiharbeiter nur acht Monate lang bei einem Entleiher arbeiten und in Luxemburg zwölf Monate.

Verdrängung verhindern

Wird in Luxemburg diese Regel verletzt, gilt der Vertrag des Leiharbeiters als unbefristet. Anders gehen Länder wie Portugal und Belgien mit der zeitlichen Begrenzung um. Sie hängt von der Art der Beschäftigung ab.

In Belgien wird die Beschäftigung von Leiharbeitern häufig durch die Gewerkschaften geregelt, sagt Jutta Reiter vom Referat für grenzüberschreitende Zusammenarbeit beim DGB in Nordrhein-Westfalen. Für Jutta Reiter ein klarer Vorteil. »Da fast nichts ohne die Gewerkschaften läuft, können hier reguläre Arbeitsplätze auch kaum durch Leiharbeit verdrängt werden.«

Das niederländische System enthält aus Sicht der Gewerkschafterin sowohl positive Aspekte als auch negative. Neueinsteiger sind in den Niederlanden in den ersten eineinhalb Jahren recht schlecht abgesichert.

Im Schnitt schlechter

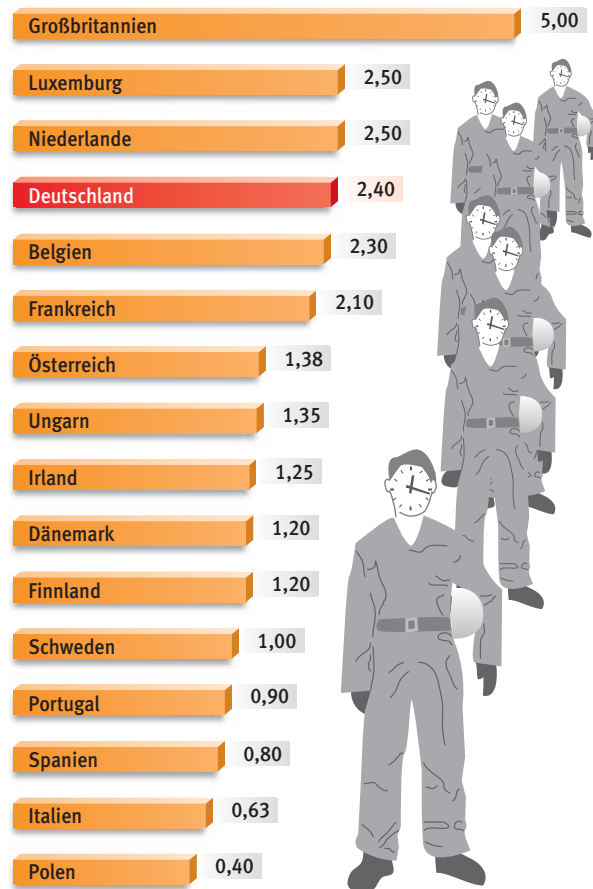
Lohn gibt es nur, wenn sie arbeiten. Erst nach 26 Wochen verbessert sich ihre Lage. Dann gilt für sie der Gleichbehandlungsgrundsatz. Nach eineinhalb Jahren erhalten sie auch zwischen den Einsatzzeiten Geld. Nach dreieinhalb Jahren sind sie nicht mehr kündbar.

Trotz aller Unterschiede verdienen Leiharbeiter in Europa im Durchschnitt schlechter als Festangestellte. Sie erhalten weniger Weiterbildung, sie werden weniger über Risiken am Arbeitsplatz aufgeklärt und häufiger für Helfertätigkeiten eingesetzt.

Der Druck auf die Löhne in der Leiharbeit könnte sich in Deutschland, aber auch in anderen Ländern, vom kommenden Jahr an

Leiharbeit in Europa

Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten, in Prozent



Quelle: EAWP (2006), Zahl für Deutschland IAB (2007)

Leiharbeit wird in Europa nicht nur unterschiedlich geregelt, sondern auch unterschiedlich stark genutzt. Deutschland liegt hier mittlerweile an vierter Stelle.

noch erhöhen, schätzt die IG Metall. Im Mai 2009 fallen die Grenzen zu Osteuropa auch für Arbeitnehmer, wenn die Frist nicht noch einmal bis 2011 verlängert wird.

Nach Ansicht von Juan-Carlos Rio Antas von der Tarifabteilung des IG Metall-Vorstands könnte sich die Entsendeproblematik dann in der Leiharbeit ausbreiten. »Was sollte eine Zeitarbeitsfirma aus Frankfurt an der Oder daran hindern, sich in Polen niederzulassen und Leiharbeiter von dort nach Deutschland zu verleihen?« Die IG Metall fordert deshalb die Ausweitung des Entsendegesetzes, um Lohndumping zu verhindern.

► Eine Übersicht über die Bedingungen der Leiharbeit in Europa gibt es auf der Seite der Europäischen Akademie für Wirtschaft und Personaldienstleistungen.

www.eawp.de
→ Arbeitnehmerüberlassung

Die wesentlichen Arbeitsbedingungen dürfen für Leiharbeiterinnen und -arbeiter nicht schlechter sein als für vergleichbare Stammbeschäftigte des Einsatz-

... Equal Treatment

betriebs. Das steht im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Gemeint sind damit die neu-deutsch als »Equal Pay« bezeichnete gleiche Bezahlung – und die und gleiche Behandlung (»Equal Treatment«).

Equal Treatment bezieht sich auf Leistungen, die über die reine Bezahlung hinausgehen: vor allem auf gleiche Sozialleistungen (wie verbilligtes Essen in Kantinen oder die Möglichkeit, Sozialeinrichtungen zu nutzen) und gleicher Arbeits- und Gesundheitsschutz. Aber auch Pausen und die Gestaltung der Arbeitszeit.

In der Praxis wird häufig gegen die Gleichbehandlung verstoßen. So wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz oft vernachlässigt, obwohl die Tätigkeiten der Leiharbeiter im Durchschnitt erheblich belastender sind als »normale«. Vor allem in der Industrie.

So zeigte eine Untersuchung 2003, dass über 60 Prozent der Leiharbeiter Lärm ausgesetzt waren – doppelt so viele wie Stammbeschäftigte. Fast doppelt so viele arbeiteten in Zwangshaltungen, mit gefährlichen Stoffen oder Strahlen, Öl, Fett oder in Schmutz, Kälte, Nässe, Zugluft oder waren Rauch, Dämpfen oder Gasen ausgesetzt. Die psychischen Belastungen durch Leistungsdruck, monotone Arbeiten, rigide Vorschriften oder Zeitvorgaben waren ebenfalls höher. Auch wenn die Unterschiede hier nicht so ausgeprägt waren. Leiharbeit ist nicht nur ungesünder, sondern auch unfallträchtiger, wie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt.

Bei einer Befragung gaben 62 Prozent der Leiharbeiter an, dass sie nur »selten« oder »manchmal« zu den vorgeschriebenen arbeitsmedizinischen Vorsorge-Untersuchungen gebeten werden. 58 Prozent sagten, dass sie nicht über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen informiert würden. 35 Prozent bekamen keine ausreichende Schutzausrüstung. Hinzu kommen schlechtere Behandlung bei Zulagen, Prämien oder der Weiterbildung.

Der Betriebsrat kann seine Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte beim Gestalten von Arbeitsplätzen, -abläufen und der Arbeitsumgebung nach den Paragraphen 90 und 91, Betriebsverfassungsgesetz, nutzen, um die gleiche Behandlung der Leiharbeiter in Betriebsvereinbarungen durchzusetzen. Außerdem kann er zum Beispiel seine Mitbestimmungsrechte nach Paragraph 87 bei sozialen Angelegenheiten (wie Arbeitszeit, Pausen, Gesundheitsschutz, Verhütung von Arbeitsunfällen oder Gruppenarbeit) für Leiharbeiter einsetzen.

Die Arbeitsschützer der IG Metall haben einen »Equal Treatment-Monitor« entwickelt. Das ist ein Instrument für Betriebe, das helfen soll, gleiche Behandlung durchzusetzen. Der Monitor enthält Checklisten, anhand derer Betriebsräte systematisch ermitteln können, wo Leiharbeiter benachteiligt werden. Die so gewonnenen Erkenntnisse können als Wissensgrundlage für Gespräche mit Leiharbeitern dienen. Oder für Betriebsversammlungen und -vereinbarungen. Oder auch, um die Zustimmung zu Leiharbeitseinsätzen gegebenenfalls zu verweigern.

Mehr zum Thema und zum »Equal Treatment-Monitor« findet sich in der Broschüre

»Handbuch Gute Arbeit« der IG Metall. VSA-Verlag, 19,80 Euro.

Sie kann bestellt werden über: www.extranet.igmetall.de

→ Themen → Arbeit
→ Gute Arbeit
→ Handbuch

DUMPINGLÖHNE

Schwarze Schafe

Verleiher mit unwürdigen Hungerlöhnen zahlen meist nach Tarifen, die der »Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister« (AMP) mit der »Christlichen Gewerkschaft« CGZP abgeschlossen hat. Welche Verleiher Hungerlöhne zahlen, kann im Netz der IG Metall, »Zoom«, nachgelesen werden. Die schwarzen Schafe sind in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt. Die Reihe beginnt mit »A&M Personal-Service Zeitarbeit« in Weinheim und endet bei »ZMS GmbH Dienstleistungen« in Ansbach. Auch der Abruf nach Postleitzahlen ist möglich. Oben auf der Liste steht die Dresdener »Aktiv Personal-Service GmbH«, ganz unten die »T-Opera GmbH« in Ohrdruff.

Die komplette Liste der Verleiher mit Dumpinglöhnen gibt es im IG Metall-Netz »Zoom« unter »AMP-Mitglieder«:

► www.igmetall-zoom.de

LEIHARBEIT

Die Unbeliebteste

Leiharbeit hat unter prekären Beschäftigungsformen das schlechteste Image. Zu diesem Ergebnis kommt eine Befragung der Universität Göttingen. Danach bewertet jeder Zweite Leiharbeit als negativ oder sehr negativ. Im Vergleich: Über befristete Beschäftigung fällen nur gut 44 Prozent ein ähnliches Urteil. Noch besser schneidet Teilzeitarbeit ab. Sie bewerteten nur knapp 14 Prozent als negativ. Das schlechte Image beruht zum einen auf der schlechten Bezahlung. Außerdem fürchten 80 Prozent, dass sie unattraktive Arbeiten übernehmen müssen. Deutlich besser schneidet Leiharbeit bei den Befragten ab, wenn sie genauso bezahlt wird wie die Tätigkeit der Stammbeschäftigte.

IM NETZ

Auf dem Laufenden

Mit dem Auftakt der Kampagne zur Leiharbeit startet die IG Metall am 9. April auch eine Internetseite. Unter »www.gleicharbeit-gleichesgeld.de« können sich Interessierte über Aktionen, die im Rahmen der Kampagne laufen, informieren. Die Seite bietet außerdem Zahlen und Fakten rund um das Thema Leiharbeit. Sie stellt die Forderungen und Argumente der IG Metall vor und informiert Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche über ihre Rechte. Geplant ist auch eine Unterschriftenaktion im Netz. Und wer sich den Weg in die nächste Verwaltungsstelle sparen will, kann hier online der IG Metall beitreten.

► www.gleicharbeit-gleichesgeld.de

VERGÜTUNG

Auskunft über vergleichbare Tätigkeit

Auf Verlangen müssen Leiharbeiter von ihrem Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, ihr Einkommen an der Vergütung vergleichbarer Arbeitnehmer des Entleihers zu messen. Eine Auskunft über die Bezahlung der Kollegen im Entleihbetrieb enthält damit grundsätzlich auch eine Aussage über die Vergleichbarkeit der eigenen Tätigkeit. Klagt ein Leiharbeiter aufgrund dieser Auskunft nach § 13 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf gleiche Vergütung, reicht es vollkommen aus, wenn er sich auf die Differenz zur Stammbesellschaft beruft. Der Arbeitgeber muss dann dagegen argumentieren, dass die Tätigkeiten nicht vergleichbar sind.

BAG vom 19. September 2007 – 4 AZR 656/06

FREMDFIRMENEINSATZ

Betriebsrat kann Unterlagen verlangen

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat auch über Beschäftigte unterrichten, die in keinem Arbeitsverhältnis zu ihm stehen. Dies gilt etwa für so genannte Fremdfirmenmitarbeiter, die für ihn aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig werden. Dabei kommt es nicht darauf an, ob sie in den Betrieb eingegliedert wurden oder einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Es genügt, wenn ihre Tätigkeit arbeitstechnischen Zwecken des Betriebs dient.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat auch unabhängig von dem entstehenden Aufwand informieren. Er hat ihm alle notwendigen Unterlagen zur Verfügung zu stellen, die der Betriebsrat braucht. Allerdings muss er nur Unterlagen weitergeben, über die er verfügt. Der Betriebsrat kann von dem Arbeitgeber nicht verlangen, nachträglich Unterlagen zu erstellen oder anzufordern.

LAG Baden-Württemberg vom 14. Juli 2006 – 5 TaVB 6/05

GESTALTUNGSFORM

Kosten können nicht verschoben werden

Wenn ein Unternehmen eine Konzernschwester als Leiharbeiter einschaltet, kann ein Missbrauch der Gestaltungsform vorliegen. Es handelt sich dann nicht um eine zulässige Tatbestandsvermeidung, wenn hierbei lediglich Personalkosten in den Bereich der Sachkosten verlagert werden, und ein bereits befristet beschäftigter Arbeitnehmer weiter auf demselben Dauerarbeitsplatz tätig ist.

LAG Berlin vom 7. Januar 2005 – 6 Sa 2008/04

KÜNDIGUNG

Nur bei dauerhaftem Auftragsrückgang

Zeitarbeitsunternehmen können Beschäftigten nur dann betriebsbedingt kündigen, wenn sie nicht sofort oder auf absehbare Zeit wieder eingesetzt werden können. Der Hinweis auf einen auslaufenden Auftrag oder eine fehlende Anschlussbeschäftigung reicht nicht aus. Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung belegen, dass es sich um einen dauerhaften Auftragsrückgang handelt und er den Beschäftigten auch nach einer Anpassungsfortbildung nicht bei einem anderen Kunden einsetzen kann. Kurzfristige Auftragslücken begründen keine betriebsbedingte Kündigung, da sie zum Wirtschaftsrisiko solcher Unternehmen gehören.

BAG vom 18. Mai 2006 – 2 AZR 412/05

FREMDFIRMEN

Betriebsrat kann Verträge einsehen

Betriebsräte können Verträge von Arbeitnehmern einsehen, die über Fremdfirmen im eigenen Betrieb beschäftigt werden. Sie können außerdem verlangen, dass sie über Einsatzzeiten und Arbeitstage dieser Kolleginnen und Kollegen informiert werden.

BAG vom 31. Januar 1989 – 1 ABR 72/87

GLEICHBEHANDLUNG

Grundsatz gilt unternehmensweit

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz bezieht sich auf das gesamte Unternehmen. Daher dürfen Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Niederlassungen etwa bei der Abrechnung nicht unterschiedlich behandelt werden. Wenn Arbeitnehmer einer Zeitarbeitsfirma aus unterschiedlichen Niederlassungen für längere Zeit bei einem Entleiher zu gleichen Arbeitsbedingungen eingesetzt werden, dürfen sie nicht unterschiedliche Einkommen erzielen, weil die Niederlassungen von ihrer Möglichkeit zur Verrechnung nur zum Teil Gebrauch machen. Eine solche Praxis verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

LAG Baden-Württemberg vom 2. November 2005 – 2 Sa 50/05

TARIFFÄHIGKEIT

Durchsetzungskraft ist entscheidend

Die Wirksamkeit eines Tarifvertrags hängt von der Tariffähigkeit der abschließenden Vereinigung ab. Das Arbeitsgericht Osnabrück setzte einen Rechtsstreit aus. Da zunächst in einem Beschlussverfahren die Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften (CGZP) geklärt werden soll. In der Literatur werde die Tariffähigkeit überwiegend bezweifelt. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) habe in diesem Fall keine Bedeutung. Selbst wenn die CGM als Mitglied der CGZP aufgrund ihrer bisherigen Abschlüsse in der Metallbranche für tariffähig gehalten worden ist, lasse das nicht auf die Tariffähigkeit zu Abschlüssen in der Leiharbeitsbranche schließen. Dazu müsse die Durchsetzungsfähigkeit in dieser Branche geprüft werden. Es sei fraglich, ob die Anzahl der bereits abgeschlossenen Tarifverträge ein Indiz für die Tariffähigkeit seien.

Arbeitsgericht Osnabrück vom 14. Februar 2007 – 3 Ca 535/06

► **Tipps gegen Tricks:**
Im Netz gibt es noch mehr Rechtstipps für Betriebsräte zum Thema Leiharbeit:
www.extranet.igmetall.de
→ Themen
→ Arbeit
→ Leiharbeit
→ IG Metall Kampagne
→ Ratgeber

TERMINE

am 1. Mai...

... startet die Tour des Leiharbeitsstrucks. Er wird dieses Jahr in etwa 50 Städten Deutschlands Halt machen. Mit der Aktion will die IG Metall auch die breite Öffentlichkeit, also alle Bürgerinnen und Bürger, auf die Kampagne und die Situation der Leiharbeiter aufmerksam machen.

GRAFIK

Mehr als 215 000 Arbeitnehmer arbeiten in der Metall- und Elektroindustrie in Leiharbeitsverhältnissen. Das belegen die neuesten Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Der Maschinenbau, eine Branche die zur Zeit boomt, führt diese Bilanz mit 58 000 Leiharbeitskräften an. Download unter:

► www.extranet.igmetall.de

→Themen

→Arbeit

→Leiharbeit

→Infografiken

LINKS

Ob Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Wortlaut, Arbeitspapiere der Hans-Böckler-Stiftung oder des WSI, die Themenseite Leiharbeit der Verwaltungsberufsgenossenschaften, IAB-Infoplattform Zeitarbeit oder Zoom – das Netzwerk der IG Metall zur Leiharbeit – bietet Internetadressen zu den einzelnen Homepages:

► www.extranet.igmetall.de

→Themen

→Arbeit

→Leiharbeit →Links

KAMPAGNE

Die IG Metall hat im Rahmen der zentralen Leiharbeitskampagne viele Materialien erarbeitet, die die Arbeit der Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder in den Betrieben aktiv unterstützen sollen. Die Materialien zur Kampagne können heruntergeladen oder über die örtliche IG Metall-Verwaltungsstelle bezogen werden.

► **»Fair Leihen. Gemeinsam für Gerechtigkeit – mit der IG Metall«** ist eine Minibroschüre für Leiharbeiter, die von Betriebsräten überreicht werden kann. Inhalt: Infos und Fragebogen, Argumente für die Mitgliedschaft sowie Beitrittsformular.

► **»Stark im Gespräch. Leiharbeit – Argumente für Aktive«** lautet der Titel der IG Metall-Handlungshilfe. Sie eignet sich für Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder in den Betrieben. Die Argumentationshilfe befasst sich unter andere mit den Fragen: Worum geht es bei der Leiharbeitskampagne? Warum sprechen wir über Sicherheit und Gerechtigkeit? Wie können Betriebsräte initiativ werden?

Beide Broschüren gibt es als PDF-Datei unter:

► www.extranet.igmetall.de

→IG Metall

→Kampagne Leiharbeit

→Broschüren

► **Plakate:** »Gleiche Arbeit? Gleiches Geld!«, »Lohnhöhe«, »Urlaubsanspruch«, »Urlaubsgeld« sind die vier Plakatmotive zur Kampagne. Zudem gibt es ein Eindruckplakat, in dem analog zu den zentralen Materialien die betrieblichen Unterschiede von Leiharbeit und Festanstellung eingetragen und aufgezeigt werden können. Die Vorlagen gibt es im Format A4 und A3 unter:

► www.extranet.igmetall.de

→IG Metall

→Kampagne Leiharbeit

→Plakate

ZITATE

»Es ist nicht akzeptabel, dass es in Firmen Beschäftigte erster und zweiter Klasse gibt. Deshalb fordern wir für gleiche Arbeit auch gleiches Geld.«

Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

»Wir haben nichts gegen die Personaldienstleister – wenn sie sich an die Regeln halten.«

Markus Paschke, IG Metall Emden.

Anzeige

In 4 Tagen fit für die Aufgaben des Betriebsrats

Viertägiges Kompaktseminar Arbeitssicherheit und betrieblicher Umweltschutz

– ein zentrales Handlungsfeld für den Betriebsrat

Termine: 9.–12.6.08, 6.–9.10.08, 23.–26.2.09
in Offenbach am Main

erforderlich nach
§ 37 Abs. 6 BetrVG

Weitere Informationen und Anmeldung unter:

www.umweltinstitut.de oder Tel.: (069) 81 06 79

Umweltinstitut Offenbach • Frankfurter Straße 48 • 63065 Offenbach

BEZIRKE

Das Thema Leiharbeit hat Konjunktur. Neben der bundesweiten Kampagne zur Leiharbeit wurden auch auf Bezirksebene erste Aktivitäten gestartet. Alle Infos und Materialien zu den bezirklichen Aktionen:

► www.extranet.igmetall.de

→IG Metall

→Kampagne Leiharbeit

→Bezirkliche Aktionen

STUDIE

Je mehr sich Betriebsräte auch um die Leiharbeiter in ihrem Betrieb kümmern, desto weniger Probleme gibt es dort. Das erfordert aber viel zusätzliche Arbeit, weil Leiharbeiter spezielle Fragen, Interessen und Probleme haben und das Nebeneinander von Zeitarbeitern und Stammbeschäftigten nicht immer konfliktfrei abläuft. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie, für die die Kaseler Sozialforscher Dr. Wolfram Wassermann und Wolfgang Rudolph Betriebsräte in Betrieben mit einem sehr hohen Leiharbeiter-Anteil befragt haben. Die zusätzlichen Anforderungen werden jedoch oft nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretung angerechnet. Im Gegenteil, so die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung. Denn Leiharbeiter dürfen zwar unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen, sie zählen aber nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit.

► www.extranet.igmetall.de

→Themen

→Arbeit

→Leiharbeit

→Broschüren