

lediglich um unbedeutende Korrekturen, es ging und geht um die Zerstörung des gesetzlichen Sozialsystems im Profitinteresse der UnternehmerInnen und zu Lasten der abhängig Beschäftigten. Die soziale Sicherheit soll den krisenanfälligen Finanzmärkten und den kapitalistischen Versicherungskonzernen ausgeliefert werden. Dieser erste Schritt wurde erwartungsgemäß das Einfallstor zur umfassenden Zerstörung und „Privatisierung“ (Profitisierung!) des gesetzlichen Sozialsystems.

Zwangsarbeit

Und weiter werden im Rahmen der Agenda 2010 mit Hartz und der SPD/Grünen-Regierung und mit Zustimmung der gewerkschaftlichen Modernisierer die bestehende Drangsalierung der Arbeitslosen weiter ver-

schärft und die Leistungen weiter gekürzt. Seit 1975 wurden die Zumutbarkeitsregelungen acht Mal verschärft. Die Arbeitslosenzahlen haben sich vervierfacht. Die von den Lohnabhängigen weitgehend beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung wird mit dem Ziel zweckentfremdet, einen Niedriglohnsektor zu schaffen, um den Unternehmen preiswerte und rechtlose ZwangsarbeiterInnen und Zwangsangestellte zur Verfügung zu stellen.

Die Folgen: Weitere Erosion des Tarifsystems, der regulierten Arbeitssysteme, von Arbeitsschutzrechten, Auflösung der kollektiven Durchsetzungskraft von Gewerkschaften und der Vertretungsmöglichkeiten von Betriebsräten. Es werden keine neuen Arbeitsplätze entstehen, sondern durch Rotation nur schlechtere. Diese Gesetze verschlechtern die Le-

bens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitslosen und aller Lohn- und Gehaltsabhängigen.

Die Antwort kann nicht „Marketing“, Anpassung und Unterwerfung unter Kapital- und identischen Regierungsinteressen sondern konsequenter, parteiunabhängiger Kampf für die Interessen der abhängig Beschäftigten, RentnerInnen und Arbeitslosen sein.

Zur Erinnerung: Die abhängig Beschäftigten schließen sich zu Gewerkschaften zusammen und zahlen Beiträge, damit sich Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern und die erkämpften Positionen verteidigt werden – nur dazu sind die Gewerkschaften legitimiert. Zum Verzicht, zum Kungeln brauchen wir keine Gewerkschaften.

Micha Wittich

Verschärfter Ausbeutung überlassen

Rent me! - Auf dem Markt der kleinen Preise



Leiharbeit wird nicht erst seit der Hartz-Gegenreform als Instrument zur Beschäftigungsförderung betrachtet. Die Realität ist freilich eine andere. Über die aktuelle Rechtslage und soziale Wirklichkeit versucht dieser Artikel in Grundzügen zu informieren.

Leiharbeit – was ist das?

Von Leiharbeit wird gesprochen, wenn der Arbeitgeber (Verleiher) „seinen“ Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung zur Verfügung stellt. Der Entleiher erhält damit Arbeitgeberfunktionen (Anspruch auf Ar-

beitsleistung, Weisungsrecht, Schutzpflichten). Das Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher bleibt aber bestehen, so dass er weiter zur Lohnzahlung verpflichtet ist. Wird der Arbeitnehmer von vornherein mit dem Ziel eingestellt, ihn gewerblich zu verleihen, wird von unechtem Leiharbeitsverhältnis bzw. Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) gesprochen.

„Leiharbeit“ ist eigentlich der falsche Ausdruck, da die Arbeitenden nicht unentgeltlich überlassen werden; „Mietarbeitnehmer[Innen]“ wäre juristisch korrekt, aber inhaltlich entlarvend.¹

Die „Geburtsstunde“ der ANÜ nach dem zweiten Weltkrieg war ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts² (BVerfG), mit dem die Einbeziehung der ANÜ in das Arbeitsvermittlungsmittel der Bundesanstalt für Arbeit mit der Berufsfreiheit (Art. 12 GG) für unvereinbar erklärt wurde. Infolge dieser Entscheidung nahm die Zahl der Verleihfirmen sprunghaft zu. Sehr bald stellten sich erhebliche Missstände ein (Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen, Vorenthaltung von Lohn). Zu ihrer Beseitigung verabschiedete der Bundestag 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Danach ist die gewerbsmäßige ANÜ erlaubnispflichtig, wobei im Erlaubnisverfahren die Zuverlässigkeit des Verleihers geprüft wird. Bei Überlassung durch einen nicht zugelassenen Verleiher fingiert das AÜG ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Entleiher. Der Verleiher bürgt gesamtschuldnerisch für die durch den Entleiher abzuführenden Sozialabgaben.

Zudem war die Höchstdauer einer Überlassung auf drei Monate beschränkt. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher durfte

nicht mit der Zeit der Überlassung identisch sein (Synchronisationsverbot).

Es entwickelt sich . . .

Die Annahme des BVerfG von 1967, dass sich mit der ArbeitnehmerInnenüberlassung solche Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt erschließen lassen, die keine Daueranstellung annehmen wollten oder konnten und deshalb Leiharbeit selten bleiben würde, ist von der Realität längst überholt. Die Anzahl der LeiharbeiterInnen in Deutschland stieg von 43 100 (1981) auf 336 000 (Stand: 30.06.02). Sie dient inzwischen den UnternehmerInnen für eine Personalpolitik, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die Stammbeschaften immer mehr abgebaut werden und durch LeiharbeiterInnen ersetzt werden. Mit dem Rückgriff auf eine stets verfügbare Arbeitskräfte-reserve können sie flexibel auf Personalengpässe im Rahmen der „Personalpolitik der untersten Linie“³ reagieren. Sie sparen Kosten für Entlohnung und Personalverwaltung und müssen keine langfristigen arbeitsrechtlichen Bindungen mit dem Risiko von Kündigungsschutz und kostenintensiven arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen eingehen. Dadurch wird das Wirtschaftsrisiko⁴ auf die Verleihfirma verlagert, die dieses mittels geringerer Entlohnung auf ihre LeiharbeiterInnen abwälzt. Nota

bene: Zu dieser lean-production-Strategie gehört es auch, die Produktion nach dem „just-in-time“-Prinzip zu organisieren. D. h. die Fertigungsteile werden unter Einsparung von Lager- und Vorratshal-

tung unmittelbar mit der Anlieferung sofort verarbeitet. So sparen die Unternehmen Kosten für Hallen und LagerarbeiterInnen; das macht den Produktionsprozess aber extrem anfällig für externe Produktionsstörungen, wie sich beim MetallerInnenstreik in Ostdeutschland beobachten ließ. Kein Wunder, dass die UnternehmerInnen so massiv gegen den Streik gehetzt haben.

Auch lässt sich Leiharbeit als Instrument zur Unterminierung tarifvertraglicher Standards, der Arbeitskampffähigkeit und von betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechten nutzen.

Die Tarifeinheit (ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag) wird dadurch aufgebrochen. Der ökonomische Druck des Streiks würde gemindert, denn er trafe die Verleihfirma und nicht den eigentlich gemeinten Betrieb. Die Randbeschaften können als StreikbrecherInnen eingesetzt werden, da für sie die Friedenspflicht gegenüber ihrer Verleihfirma gilt. Die gewerkschaftliche Organisierung wird aufgrund der hohen Fluktuation bzw. der begrenzten Einsatzzeiten im Entleihbetrieb erschwert. Hinzu kommen Entsolidarisierungsprozesse durch die Spaltung in eine immer geringere Kern- und die wachsende Randbeschaft.

Durch den Einsatz von LeiharbeiterInnen lassen sich bewusst Schwellenwerte, die das Betriebsverfassungsgesetz für die Einrichtung und Größe eines Betriebsrates, die Erzwingbarkeit eines Sozialplanes bei Massenentlassungen u.ä. voraussetzt, unterlaufen.

Die immer wieder behauptete beschäftigungspolitische Wirkung blieb dagegen aus. Doch dies wundert in diesen grauen Zeiten keinen vernünftigen Menschen mehr – derlei Märchen gehören zum notwendi-



gen Inventar des neoliberalen Irrglaubens. Die Lohn- und Lohnsatzkosten sind zu hoch, die Arbeitszeit zu kurz, weshalb Deutschland Exportweltmeister ist...

Und so wurden die Schutzvorschriften munter abgebaut: Die zulässige Höchstüberlassungsdauer wurde von ursprünglich drei auf sechs (BeschFG1985), 1994 auf neun, später auf zwölf Monate verlängert. Das Verbot erneuter Anstellung innerhalb von drei Monaten galt nur noch im Wiederholungsfall. Für Schwervermittelbare sah das ArbeitsförderungsreformG eine Ausnahme vom Synchronisationsverbot vor.

Für LeiharbeiterInnen lässt sich durchweg eine schlechtere Situation im Vergleich zu „NormalarbeitnehmerInnen“ feststellen. Ihr monatliches Durchschnittseinkommen lag 1998 im Westen bei 60,5 Prozent und im Osten 68 Prozent des Gehalts eines männlichen Vollbeschäftigten zwischen 25-35 Jahren; bei den niedrig Qualifizierten sogar nur bei 57,3 Prozent bzw. 60,1 Prozent.

Hartzer Käse

Mit dem neoliberalen Umbau des Arbeitsmarktes durch die Hartz-Gesetze sind die Schutzvorschriften für LeiharbeiterInnen in einem noch nicht dagewesenen Ausmaß abgebaut worden.⁵

Durch das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden das Synchronisationsverbot und das Verbot wiederholter Anstellung ersatzlos gestrichen. Damit wird das Beschäftigungsrisiko vollends vom Verleihunternehmen auf die LeiharbeiterInnen verlagert. Auch die

zuletzt durch das sog. Job-AQTIV-Gesetz verlängerte Höchstüberlassungsdauer von zuletzt 24 Monaten wird aufgehoben. Damit erweitert das Gesetz die Möglichkeit, Dauerarbeitsplätze durch Leiharbeit zu ersetzen. Dies bestätigt einmal mehr, dass mit der Hartz-„Reform“ nicht Beschäftigung geschaffen, sondern durch Deregulierung die Arbeitskraft besser verfügbar und damit letztendlich die Ausbeutung der Lohnarbeit intensiviert werden soll.



Als ein kleiner Lichtblick erwies sich die Festlegung des Gesetzes, dass LeiharbeiterInnen grundsätzlich unbeschränkt und vom ersten Arbeitstag an dieselben Arbeitsbedingungen gewährt werden müssen wie vergleichbaren StammarbeiterInnen (equal treatment, insbes. equal pay). Dadurch ließe sich im Prinzip hinsichtlich der Lohnkostenkalkulation (nicht jedoch hinsichtlich der oben beschriebenen Auslagerung des Beschäftigungsrisikos)

Lohndumping durch Ersetzung von Stamm- durch LeiharbeiterInnen begrenzen.

Doch gibt es hiervon zwei nicht unbedeutende Ausnahmen. Für die Dauer von sechs Wochen darf eine Verleihfirma vom Gleichbehandlungsprinzip abweichen, wenn sie eine/n zuvor Erwerbslose/n einstellt. Die Lohnhöhe muss dabei mindestens der Höhe des zuvor gezahlten Arbeitslosengeldes entsprechen. Diese Regelung ist für die Personal-service-Agenturen (PSA) gedacht.

Dabei handelt es sich um einen privatrechtlich organisierten Rechtsträger, der vorrangig auf Grund von Verträgen zwischen Arbeitsamt und bereits tätigen Verleihunternehmen von jedem Arbeitsamt zu errichten ist und die Vermittlung von Erwerbslosen in den ersten Arbeitsmarkt durch Verleih an private Unternehmen bezweckt. Damit dürfte die früher relevante Abgrenzung zwischen Verleih und Arbeitsvermittlung endgültig bedeutungslos sein, zumal das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit mit dem Vermittlungsgutschein ohnehin bereits relativiert worden ist.

Die zweite Ausnahme betrifft Tarifverträge. So darf vom Gleichbehandlungsprinzip auf Grundlage eines Tarifvertrages abgewichen werden.

Dementsprechend haben die DGB-Gewerkschaften mit zwei ArbeitgeberInnenverbänden der Leiharbeitsbranche, BZA und IGZ, jeweils im wesentlichen übereinstimmende Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge verabschiedet, die zum 1. April 2004 in Kraft treten.

So gibt es neun nach Tätigkeiten differenzierende Entgeltgruppen, angefangen mit HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten bis hin zu Tätigkeiten, die

einen Hochschulabschluss erfordern. Dazu kommen einsatzbezogene Zuschläge bzw. Zuschläge mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Was an diesen Tarifverträgen besonders bitter ist: LeiharbeiterInnen im Osten erhalten nur 86,5 Prozent im Vergleich zum Westlohn. EinE HilfsarbeiterIn bekommt dann bspw. 5,93 Euro/Stunde. Das sind etwa 900 Euro brutto. Davon lässt sich dann prima zusätzlich privat für die Rente vorsorgen und der Zahnersatz bezahlen.

Im Vertrag mit der BZA ist die Tarifentwicklung bis 2007 mit jährlich 2,5 Prozent festgeschrieben. Die Vizevorsitzende von ver.di, Margret Mönig-Raane, sagte dazu, damit „haben die Arbeitnehmer eine Perspektive ihrer Entgeltentwicklung vor Augen und die Zeitarbeitsfirmen haben Kalkulationssicherheit für einen längeren Zeitraum“. Na, hoffentlich wird den LeiharbeiterInnen da nicht schwarz vor Augen, wenn die Preisentwicklung die Tarifsteigerung auffrisst.

Zur Rechtfertigung erklärten GewerkschaftsvertreterInnen, dass mit

den Tarifverträgen „konkrete tarifliche Regelungen und damit Sicherheit vor Lohndumping geboten“ werde (IG-Metall-Vize Jürgen Peters). „Wir haben ordnungspolitische Funktionen in die Branche hineingetragen“, betonte der Leiter der DGB-Tarifabteilung, Reinhard Dombre. Hier wird eine Strategie der Gewerkschaften offenkundig, arbeitsrechtliche Entwicklungen, die sie auf politischer/legislativer Ebene vermeintlich nicht aufzuhalten vermögen, mittels Tarifverträgen in ihren Verantwortungsbereich hineinzuziehen und damit für sie beeinflussbar zu machen. Dass diese Strategie funktionieren kann, d.h. nicht mit Sozialabbau einhergehen muss, bewiesen sie in Bezug auf die Entgeltfortzahlung. Nachdem die Kohl-Regierung sich 1998 trotz gewerkschaftlicher Protestaktionen mit der Kürzung der Entgeltfortzahlung auf 80 Prozent durchsetzte, vereinbarten sie per Tarifvertrag die Rückkehr zu 100 Prozent.

Doch hier wird der vermeintliche Einflussgewinn, den die Gewerkschaften dadurch gewinnen, das die Regierung ihnen die Ordnung der Leiharbeitsbedingungen überlässt,

mit der Zustimmung zu Lohndumping erkaufte. Dass damit die Gewerkschaften zur Erosion ihrer eigenen Machtbasis (Abbau der Kernbelegungen) beitragen, haben sie wohl noch nicht begriffen.

Hedobald Braxén

¹ Michael Kittner: Arbeits- u. Sozialordnung, Ausgew. u. eingel. Gesetzestexte, 26. A. 2001, S. 93 (Einl. AÜG).

² NJW 1967, 974.

³ Die Unternehmen halten eigene Arbeitskräfte weder für Spitzenzeiten noch zur Sicherstellung einer mittleren Produktionsauslastung bereit, sondern lediglich zur Gewährleistung einer Grundaustattung der Maschinen.

⁴ Fälle, in denen die Arbeitsleistung technisch möglich, aber wirtschaftlich sinnlos ist (z.B. Absatzmangel). Dieses Risiko trägt grundsätzlich der Arbeitgeber (vgl. Brox/Rüthers, ArbR, Rdnr. 170).

⁵ vgl. zum folgenden Jürgen Ulber, Arbeit und Recht 1/2003, S. 7ff.

⁶ vgl. Neues Deutschland, 05.06.2003, S. 10 – illustriert mit dem unsäglichen dpa-Bild einer servil lächelnden Angestellten, das an Leipziger-Messe-Zeiten erinnert. Für eine „sozialistische Tageszeitung“ in kapitalistischen Zeiten unerträglich.

Das Interview zum Thema: Hanno-Lutz Hoff, Betriebsrat

Hanno-Lutz Hoff wurde 1995 als gewerbliche Hilfskraft in dem Verleihunternehmen *time power* eingestellt, das im Jahre 2000 mit *Randstad Zeitarbeit* fusionierte. Seit Mai 1998 ist er Betriebsrat, der erst über einen Vergleich im Rahmen eines Beschlussverfahrens am Arbeitsgericht zu Berlin erkämpft werden musste. Da sie dabei von der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen kaum unterstützt wurden, traten die Betriebsratsmitglieder mehrheitlich in die damals stärkste Einzelgewerkschaft IG Metall ein.

Sie sind Betriebsratsvorsitzender der Region Ost von Randstad Deutschland. Wie sieht Ihre Arbeit in diesem Leiharbeitsunternehmen aus?

Ich bin seit Mai 2000 Betriebsratsvorsitzender von einem 29köpfi-

gen Betriebsrat des Unternehmens Randstad Deutschland des Betriebes „Region Ost“ und vertrete über 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt in 47 Niederlassungen auf dem Gebiet der neuen Bundesländer, einschließlich Berlin. Für das Gesamtun-

ternehmen bin ich als Gesamtbetriebsratsvorsitzender mit weiteren elf Mitgliedern für ca. 25 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Interessenvertreter. Leider sind wir fast einzigartig. Es gibt nur noch eine Hand voll wesentlich kleinerer Be-



etriebsräte in dieser Branche. Kontakt zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern halten wir durch Betriebsversammlungen und persönliche Gespräche, denen meistens ein Beschwerdebrief des Kollegen vorausgegangen ist. Problematischer gestalten sich Arbeitsplatzbegehungen, da der Entleiher das Hausrecht besitzt und sich ungern auf die Finger schauen lässt. Ein wesentlicher Punkt unserer Arbeit ist es, dass wir den Kontakt mit Entleiherbetriebsräten suchen und gemeinsam Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Leiharbeiter/innen, so u.a. zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, zum Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, aber auch, um Diskriminierungen von Leiharbeitnehmern vorzubeugen oder leider aus zu ahnden. Der Betriebsrat hat sich auch eine eigene Betriebsratszeitung erkämpft, die sich mittlerweile auch viele Arbeitsrichter zu Gemüte ziehen.

Welche Probleme gibt es in einem Leiharbeitsunternehmen aus Ihrer Sicht als Betriebsrat?

Als Grundvoraussetzung verlangt man von Leiharbeitnehmern Flexibilität, Mobilität und die Bereitschaft, oft von der Familie getrennt zu sein. Ein Leiharbeiter muss

sich bei einem neuen Entleiher schnell in ein Team eingewöhnen können und selbstverständlich schon nach einer kurzen Einarbeitungsphase auch gute Leistungen bringen. Viele müssen dann auch noch den Verpflegungsmehraufwand und die Fahrkosten selber tragen – dabei geht es um viele tausend Kilometer im Jahr. Sind sie dazu nicht bereit, bzw. in der Lage, dann folgen allzu oft arbeitsrechtliche Konsequenzen. Und hier unterscheidet sich Randstad von vielen Verleihern, da wir unsere Betriebsratsarbeit sehr ernst nehmen und gemeinsam mit den Vertretern des Arbeitgebers Lösungen suchen, das Arbeitsverhältnis aufrecht zu erhalten. Um nur einige zu nennen: Neuer Einsatz, aber auch Qualifikation. Deshalb ist auch die Verweildauer unserer Mitarbeiter bei Randstad wesentlich höher als bei vielen anderen Verleihern. Auch unsere Schwerbehindertenvertretung – und welcher Verleiher hat so eine Vertretung – kämpft um den Erhalt von Behinderntenarbeitsplätzen. Aber den Druck, der auf unsere Kollegen tagtäglich lastet, können wir ihnen nicht nehmen. Wir können nur helfen.

Eine meiner Hauptaufgaben als Gewerkschaftsmitglied sehe ich dar-

in, Leiharbeitnehmern Mut zu geben und von ihrem Recht Gebrauch zu machen, Betriebsräte zu gründen. Durch die dezentrale Struktur eines Verleihers ist das aber kaum möglich, da eine Kommunikation der Arbeitnehmer untereinander durch das Verleihgeschäft fast ausgeschlossen ist, denn sie sind ausschließlich zur Überlassung an Dritte eingestellt worden. Viele Kollegen wissen noch nicht mal, dass Sie den gleichen Arbeitgeber haben, da es in fast allen Überlassungen vom Entleiher ist es nicht gewünscht, dass sich die Kollegen von der Stammebelegschaft durch ihre Arbeitskleidung unterscheiden. Und weil die fast 4000 Verleiher hier in Deutschland kaum Betriebsräte haben, sehe ich mich, zumindestens als Gewerkschaftsmitglied, auch als Sprachrohr der unorganisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an.

Randstad ist – zumindest was ihre PR-Verlautbarungen betrifft – stolz auf ihren Haustarifvertrag mit ver.di und versucht sich anscheinend so vom „Sklavenhändler“-Image (niedrige Löhne, miese Arbeitsbedingungen, Missachtung von Schutzvorschriften) abzugrenzen, das der Leiharbeitsbranche zum Teil anhaftet. Teilen Sie vor dem Hintergrund Ihrer Erfahrungen als Betriebsrat dieses Selbstlob?

Vielen Paragraphen dieses Vertrages stehe ich kritisch gegenüber, aber er hat auch seine guten Seiten.

Das für Leiharbeit hauptsächlich maßgebliche AÜG ist in den letzten Jahren mehrfach geändert worden, zuletzt im Rahmen der sog. Hartz-Reformen. Bietet dieses Gesetz Ihrer Meinung einen ausreichenden Schutz für LeiharbeiterInnen? Wie bewerten Sie die letzten Änderungen, insbes. halten Sie die Einschätzung des Gesetzgebers, dass sich da-

durch mehr Beschäftigung geschaffen wird?

Viele Wissenschaftler, hauptamtliche Gewerkschafter und Politiker, die ich im Laufe der Zeit kennenlernen durfte, können auf meine Frage, ob Sie denn schon mal mit Leiharbeitnehmern persönlichen Kontakt hatten, um nach ihren Lebensumständen zu fragen, nur mit den Achseln zucken. Übrigens, den Journalisten geht es nicht anders. Und falls Sie auf Einen dieser Spezies stoßen, müssen alle der eben Genannten feststellen, dass kaum einer den Mut hat, Fragen zu beantworten. Auch ich überlege sehr genau, ob und dann wie ich auf Fragen Interessierter antworte. In dieser Branche ist man schneller raus als drin, das gilt auch für Betriebsratsmitglieder und selbst die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft bringt dabei keinen Nutzen. Die statistische Verweildauer eines Leiharbeitnehmers in einem Verleihbetrieb beträgt etwas über drei Monate. Vielleicht ist das die Antwort auf diese Verschlossenheit, da jeder denkt „Halte ich meinen Mund, bleibe ich länger unter Vertrag“.

Nun stell ich Dir eine Frage. Ab wann genießt ein deutscher Arbeitnehmer das Recht, eine Kündigungsschutzklage einzureichen?

Na, wenn das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen länger als sechs Monate ununterbrochen bestanden hat (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz).

Mein Vorschlag an die Gesetzgeber war, Leiharbeitnehmern das Recht anzuerkennen, dass sie mit Vollendung des dritten Beschäftigungsmonats bei Kündigung von ihrem Individualrecht Gebrauch machen und eine Kündigungsschutzklage einleiten können. Was ist passiert, das Synchronisationsverbot wurde aufgehoben. Nun kann auftragsbezogen eingestellt werden. Von

dem Begriff „Verbot der Deckungsgleichheit“ bzgl. des Ersteinsatzes ist keine Rede mehr.

Die DGB-Gewerkschaften haben im Mai d. J. Tarifverträge mit zwei Arbeitgeberverbänden der Leiharbeitsbranche abgeschlossen. Hierbei fallen insbesondere die geringen Löhne und die Abkehr vom equal pay-Prinzip auf. Wie bewerten Sie diesen Tarifabschluss?

Zu dem neuen Branchentarifvertrag, den der DGB mit den BZA oder der IGZ, um nur zwei zu nennen, abgeschlossen hat, kann ich nur sagen, dass von Seiten der Gewerkschaft keiner die Leiharbeit in der Theorie, geschweige in der Praxis verstanden hat.

In der Tarifkommission auf der Seite des DGB waren alle Gewerkschaften, die unter dem Dach des DGB organisiert sind, beteiligt. Selbst die GEW und die GdP durften hier mitreden und folglich auch verhandeln. Und ich frage mich, was hier eine Gewerkschaft der Polizei in so einer Kommission zu suchen hat. Nichts gegen diese Gewerkschaft, aber ich kenne nicht eine Arbeitnehmerüberlassung, in der je ein Polizist verliehen wurde, aber was nicht ist, kann ja noch werden.

Warum kam es überhaupt zu solchen Verhandlungen? Doch nur, weil der Gesetzgeber das „equal pay“ und darüber hinaus auch gleiche soziale Leistungen – solange ein Tarifvertrag nichts anderes regelt – beschlossen hat. Eine Branche, die sich über 30 Jahre, außer Randstad, gegen Tarifverträge gewehrt hat, schließt nun Hals über Kopf einen Tarifvertrag ab. Ich war von Seiten der IG Metall in einer sgn. Unterkommission. Üblich ist, dass die Kommission das Verhandlungsergebnis gegenüber dem IG-Metall-Vorstand befürwortet. Wir wurden nicht

gefragt von den Herren Zwickel und Peters, um nur zwei von unseren Vorstandsmitgliedern der IGM zu nennen, sondern es wurde einfach beschlossen. Gegenüber dem Randstad-Tarifvertrag hat sich der Branchen-Tarifvertrag erheblich verschlechtert. Das fängt bei den Entgelten, die nichts mehr mit „gleiche Arbeit, gleicher Lohn“ zu tun haben an und endet mit den erheblich schlechteren sozialen Leistungen. Einzigartig ist die Geldumwandlung von bis zu 25 Prozent aus dem Bruttolohn, um den Mehraufwand im Sinne des § 670 BGB zu bezahlen. Mit Erstaunen musste ich feststellen, dass auch die Arbeitszeit jetzt für das ganze Jahr geregelt ist. Der Paragraph, der den Annahmeverzug regelt, scheint jetzt mit der Jahresarbeitszeit hoffentlich nicht umgangen zu sein. Viermalige Befristung ist möglich. Keine Vermögenswirksamen Leistungen im Gegensatz zu Randstad. 24 Tage Urlaub mit einer kleinen Steigerung pro Jahr Betriebszugehörigkeit und ich verweise hier auf die statistische Verweildauer. (Wird wohl nur den geringsten Teil der Betroffenen erreichen.) Randstad-Mitarbeiter bekommen 30 Tage Urlaub. Das AÜG hat hier wohl kaum eine Beachtung gefunden und ich sehe schwarz für dieses Schutzgesetz für Leiharbeitnehmer. Die Auswirkungen dieses Tarifvertrages auf PSA-Mitarbeiter, die bekanntlich ausschließlich nur ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen können, sind bestimmt noch nicht rechtlich analysiert. Und trotz jeglicher Kritik gegenüber diesem Vertragswerks ist es erstmalig gelungen, die vertragsabschließenden Parteien an einen Tisch zu bekommen, um endlich, wenn auch auf einem geringen Niveau, Leiharbeit in Deutschland zu regeln und Grenzen nach unten zu setzen.

Interview: Marten