

**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**

HUNDERT PROZENT **ICH**

Ausgabe
05/2010 (Mai)

Newsletter Leiharbeit

INHALT

- Wir machen den Weg frei ...
- Tarifabschlüsse BZA und iGZ
- von der Leyen für Mindestlohn
- CGZP setzt Lohndumping fort
- Heuern und Feuern in der Leiharbeit
- Studie: Leiharbeit bringt keine festen Jobs
- Leiharbeit oder Zeitarbeit?
- BAG: Kündigungsandrohung und Krankheit
- Der Unternehmer des Monats
- In eigener Sache

IMPRESSUM

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Verantwortlich: Petra Gerstenkorn
Bearbeitung: Gerd Denzel, Stefan Gaede
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Fax: (0 30) 69 56-35 35

E-Mail: gerd.denzel@verdi.de

Wir machen den Weg frei ...

Dem Tarifabschluss mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) folgte Ende April die Verständigung mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Beide Tarifwerke, die zusammen deutlich mehr als 60 Prozent der Beschäftigten in der Leiharbeit erfassen, beinhalten einen (inhaltsgleichen) Mindestlohntarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31. Oktober 2013. Damit hat die DGB-Tarifgemeinschaft den Weg frei gemacht für einen Mindestlohn in der Leiharbeit.

Dieser findet mittlerweile fast nur noch Befürworter. Die Mehrheit der Bevölkerung will ihn, ebenso die Bundesarbeitsministerin und der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Einzig die FDP gibt sich bisher zugeknöpft. Erstaunlich, sind doch laut einer Umfrage von TNS Infratest fast dreiviertel ihrer Anhänger der Meinung, dass Leiharbeit zu Lohndumping führe. Aber selbst Wirtschaftsminister Brüderle weiß, dass ein Mindestlohn in der Leiharbeit die passende Antwort auf die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU ab Mai 2010 ist.

Dass Handlungsbedarf besteht, belegt eine Untersuchung der garantiert gewerkschaftsfernen Bertelsmann-Stiftung. Ihrer Studie zufolge ist Leiharbeit, anders als von Politikern behauptet, kein Sprungbrett für einen festen Arbeitsplatz. Vielmehr habe sich mit der Leih-

arbeit inzwischen ein eigenständiges, dauerhaftes Beschäftigungssegment entwickelt.

Derweil betreibt die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) weiterhin massives Lohndumping. Gegenwärtig existieren ca. 100 von der CGZP abgeschlossene Haustarifverträge, die teilweise nochmals deutlich unter dem CGZP-Niveau der Flächentarifverträge liegen.

Lob gebührt dem Bundesarbeitsgericht. Es entschied, dass ein Arbeitgeber einem krankheitsbedingt arbeitsunfähigen Arbeitnehmer nicht mit Kündigung drohen darf.

Die Auszeichnung „Unternehmer des Monats“ erhält dieses Mal das Logistikunternehmen Rhenus Midgard in Bremerhaven. Die Firma beweist eindrucksvoll, dass „Schlecker“ kein Einzelfall ist.

Das alles und noch viel mehr findet ihr in diesem „Newsletter Leiharbeit“. Abonniert werden kann dieser gleich und sofort unter:

<http://www.hundertprozentich.de/newsletter>



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Tarifabschlüsse mit BZA und iGZ machen Weg frei für einen Mindestlohn in der Leiharbeit

Die DGB-Tarifgemeinschaft und der Interessenverband Zeitarbeit (iGZ) haben sich - vorbehaltlich der Zustimmung ihrer Gremien - auf einen neuen Entgelttarifvertrag für den Zeitraum 1. Juli 2010 bis 31. Oktober 2013 verständigt.

Dieser ist nahezu identisch mit dem jüngsten Tarifabschluss DGB/BZA und sieht Entgelterhöhungen in vier Stufen (01.07.2010, 01.05.2011, 01.11.2011, 01.11.2012) vor. Im Tarifgebiet West steigt die Entgeltstufe 1 von jetzt 7,51 EUR über 7,60 EUR, 7,79 EUR und 7,89 EUR auf 8,19 EUR. Im Tarifgebiet Ost von jetzt 6,50 EUR über 6,65 EUR, 6,89 EUR und 7,01 EUR auf 7,50 EUR.

Gleichzeitig wurde ein neuer Mindestlohtarifvertrag auf dem Niveau der Entgeltgruppe 1 vereinbart. Dieser ist zu 100 Prozent identisch mit dem Mindestlohtarifvertrag DGB/BZA. Mit den jüngsten Tarifabschlüssen „ist der Weg frei für einen allgemeinen Mindestlohn in der Leiharbeitsbranche. Gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden BZA und iGZ werden wir jetzt umgehend die Aufnahme der Branche in das Arbeitnehmerentgeltgesetz sowie die Allgemeinverbindlichkeit der vereinbarten Mindestlöhne beantragen“, erklärte der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske. Von den beiden Tarifwerken werden deutlich über 60 Prozent der Beschäftigten in der Leiharbeit erfasst.

von der Leyen befürwortet Mindestlohn in der Leiharbeit

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) hat sich erneut für einen Mindestlohn in der Leiharbeit ausgesprochen. „Ich hoffe, dass sich auch die Zeitarbeitsbranche noch in diesem Sommer auf eine Lohnuntergrenze einigt. Denn im Mai 2011 gilt Freizügigkeit mit Osteuropa, und dann könnten aus den östlichen

Nachbarländern Leiharbeiter zu Minimalstlöhnen von drei oder vier Euro auf den deutschen Markt drängen“ sagte die Ministerin „Welt Online“ am 19. April 2010. Zudem kündigte sie an, Stammbeschäftigte per Gesetz vor der „Methode Schlecker“ zu schützen, sofern die Branche keine Lösung findet. Es gelte zu verhindern, „dass (...) die Stammbeschäftigten entlassen und als Leiharbeiter quasi durch die Drehtür zu schlechteren Bedingungen wieder eingestellt werden“.

CGZP setzt Lohndumping fort

Entgegen anderslautenden Beteuerungen betreibt die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) weiterhin massives Lohndumping. Gegenwärtig existieren ca. 100 von der CGZP abgeschlossene Haustarifverträge, die teilweise nochmals deutlich unter dem CGZP-Niveau der Flächentarifverträge liegen. Dies ist der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE zu entnehmen. Viele dieser Tarifverträge hätten längst gekündigt werden können, da der erste mögliche Kündigungstermin schon Jahre zurück liegt.

Heuern und Feuern in der Leiharbeit

Nirgendwo ist das Risiko, den Job zu verlieren, so hoch wie in der Leiharbeit. Nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) verloren zwischen Oktober 2008 und September 2009 jeden Monat über 6 Prozent aller Leiharbeiter/innen ihren Arbeitsplatz.

Mit großem Abstand folgt das Gastgewerbe mit einer Quote von 1,7 Prozent. In dem von der Krise besonders betroffenen Verarbeitenden Gewerbe lag das Entlassungsrisiko hingegen lediglich bei 0,6 Prozent. Dabei geht das hohe Risiko des Arbeitsplatzverlustes einher mit einem hohen Verarmungsrisiko. Bundesweit wurde im Analysezeitraum mehr als jede vierte Leihkraft unmittelbar nach der Entlassung zum Hartz IV-Empfänger.

Mehr dazu:

<http://www.dgb.de/themen/++co++0e8de740-43d8-11df-5f85-00188b4dc422>

Bertelsmann-Stiftung: Leiharbeit ist keine Brücke in reguläre Beschäftigung

In einer aktuellen Studie zu befristeter, geringfügiger und niedrig entlohnter Beschäftigung kommt die Bertelsmann-Stiftung zu dem Ergebnis, „dass Zeitarbeit nicht als eine selbstständige Brücke in stabilere Beschäftigungsverhältnisse anzusehen ist. Die Tätigkeit für eine Zeitarbeitsfirma erhöht nicht per se die Chance auf eine andere Art der Beschäftigung“. Der jüngste Leiharbeitsbericht der Bundesregierung bezifferte die Wahrscheinlichkeit in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen zu werden auf sieben Prozent. Weiterhin wird in der Untersuchung konstatiert, dass „sich die Annäherung der Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit an die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen der Kernbelegschaften sowie ein Zuwachs an Bestandssicherheit mit wachsender Verweildauer“ anbiete. Der Vorstandsvorsitzende der Bertelsmann-Stiftung, Gunter Thielen, mahnte an, dass eine auf Dauer angelegte Ungleichbehandlung nicht „dem Grundverständnis der Sozialen Marktwirtschaft“ entspreche.

Mehr dazu:

http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_31235_31236_2.pdf

Begriffe: „Leiharbeit“ oder „Zeitarbeit“?

In ihrer Antwort auf eine Kleine Anfrage gab die Bundesregierung zu bedenken:

„Soweit in der Kleinen Anfrage von ‚Zeitarbeit‘ die Rede ist, wird darauf hingewiesen, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) diesen Begriff nicht verwendet. Stattdessen wird in § 1 Absatz 1 AÜG der Begriff des ‚Leiharbeitnehmers‘ verwendet. Bei der Beantwortung der Kleinen Anfrage geht die Bundesregierung von der gleichen Bedeutung der Begriffe ‚Zeitarbeiter‘ bzw. ‚Zeitarbeit‘ und ‚Leiharbeitnehmern‘ bzw. ‚Leiharbeit‘ aus.“

Zu ergänzen ist, dass ausdrücklicher Gegenstand der einschlägigen EU-Richtlinie nach ihrem Wortlaut die „Leiharbeit“ ist. Der Begriff „Zeitarbeit“ hat also keinen legaldefinitorischen Hintergrund und führt zudem zu Verwechslungen. Er dient eher der Rechtfertigung. Deshalb wird er von der Arbeitgeberverbänden BZA/IGZ/AMP ausschließlich verwendet.

Nachzulesen in der BT-Drs. 17/1385 unter:

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/013/1701385.pdf>

BAG: Arbeitgeber darf Kranken nicht mit Kündigung drohen

Droht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer trotz krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht zur Arbeit erscheint und macht der Arbeitgeber diese Drohung wahr, so liegt eine unzulässige Maßregelung im Sinne von § 612a BGB vor. Die Kündigung ist dann unwirksam.

Das ergibt sich aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (6 AZR 189/08). Konkret ging es in dem Fall um eine Leiharbeiterin, die nach einem Wegeunfall arbeitsunfähig war und daraufhin entlassen wurde. Die Personalleiterin hatte ihr zuvor mit der Kündigung gedroht, wenn sie - trotz Krankschreibung - nicht zur Arbeit erscheine.

Die Entscheidung des BAG verdeutlicht, dass unter Umständen auch so genannte Wartezeitkündigungen (in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung, in denen das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet) erfolgreich gerichtlich angegriffen werden können.

Zudem hat das BAG klargestellt, dass ein Beweisverwertungsverbot beim Mithören von Telefonaten dann nicht besteht, wenn die Zeugin, eine Bekannte der gekündigten Arbeitnehmerin, das Telefongespräch ungewollt mit angehört hat. Im vorliegenden Fall benutzte die Klägerin das ihr nicht vertraute Mobiltelefon ihres Ehegatten, das von diesem auf maximale Lautstärke eingestellt war.

Der Unternehmer des Monats: Rhenus Midgard

Die Jünger von „Schlecker“ sind überall, auch in Bremerhaven. Das Logistikunternehmen Rhenus Midgard entließ 30 Hafentarbeiter - die gesamte Belegschaft - und bietet ihnen an, als Beschäftigte der Leiharbeitsfirma Rhenus Port Services an ihre alten Arbeitsplätze zurück zu kehren. Bisher verdienten die Hafentarbeiter nach dem ver.di-Tarifvertrag für Beschäftigte in Seehäfen im Durchschnitt 17,26 Euro pro Stunde. In der Leiharbeitsfirma sind es lediglich 7,63 Euro plus 1 Euro Zulage. Auf einer Betriebsversammlung kündigten alle entlassenen Hafentarbeiter an, das Angebot der Leiharbeitsfirma nicht anzunehmen und zu klagen. Mit Erfolg?

In eigener Sache

Der nächste „Newsletter Leiharbeit“ erscheint als Doppelausgabe Anfang Juli 2010.