

**UNGLEICH
KORRIGIEREN!**

HUNDERT PROZENT ICH

Ausgabe
03/2013 (Apr/Mai) Newsletter Leiharbeit

INHALT

- Ausstieg jetzt?
- Tarifverhandlungen Leiharbeit (Teil 1-3)
- Branchenzuschläge Druckindustrie
- BAG: Leiharbeit und Betriebsratsgröße
- Randstad berechnet Urlaubsentgelt falsch
- NGG: Schwarzbuch Werkverträge
- Dumpingstandort Deutschland
- DIE LINKE: Gleiche Arbeit - Gleiches Geld
- Leiharbeit und Hochqualifizierte
- Unternehmer des Monats
- In eigener Sache

IMPRESSUM

ver.di - 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

Ausstieg jetzt?

„Should I stay or should I go“, fragte die Punkrock-Band „The Clash“ schon im Jahre 1981. Es gibt gute Gründe für einen Ausstieg aus den Tarifverträgen der Leiharbeit und es gibt gute Gründe dagegen. Eine Richtigkeitsgewähr kann keine der beiden Positionen beanspruchen. Eine Prognose, was geschehen würde im Falle eines Ausstiegs, grenzt an Kaffeesatzleserei. Die zentralen Fragen lauten: Würden die gekündigten Tarifverträge nachwirken? Gäbe es eine „christliche Gewerkschaft“, wie beispielsweise den DHV, die bereit wäre, abermals Dumpingtarifverträge abzuschließen? Und: Wie würde sich das Fehlen eines Mindestlohns auswirken? Befremdlich erscheint es allerdings auf den ersten Blick, einerseits Tarifverträge über Branchenzuschläge bis Ende 2017 abzuschließen und andererseits - wenig später - deren Fundament einzureißen zu wollen. Einig sind sich die Gegner und Befürworter eines Ausstiegs in der Zielsetzung, der Verwirklichung von Equal Pay. Die Befürworter eines Ausstiegs meinen, es gebe nur ein „entweder“ (Tarifverträge) „oder“ (Forderung nach Equal Pay), während die Gegner eines Ausstiegs ein „sowohl als auch“ favorisieren, d. h. tarifvertragliche Verbesserungen und die Forderung nach Equal Pay. Sie bezweifeln, dass ein Ausstieg aus den Tarifverträgen den Druck auf die Politik erhöhen würde, eine gesetzliche Equal Pay-Regelung festzuschreiben.

Erfreuliches gibt es aus Erfurt zu berichten. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass in der Regel beschäftigte Leiharbeiter/innen bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG mitzählen. Das ergebe insbesondere die an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmer/innen komme es nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitskräfte an.

Die Auszeichnung „Unternehmer des Monats“ geht dieses Mal an die Leiharbeitsfirma Propartner aus Baden-Württemberg. Diese nutzt den neuen Webeslogan der SPD „Das Wir entscheidet“ schon seit Jahren. Das nennen wir weise unternehmerische Vorausschau. Werbung für lau.

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**

Entgelttarifverhandlungen Leiharbeit (Teil 1): Arbeitgeberverbände kündigen Angebot an

Die dritte Verhandlungsrunde der Entgelttarifverhandlungen für die Leiharbeit zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft und den Arbeitgeberverbänden BAP und iGZ wird am 22. April 2013 in Berlin stattfinden. Die Arbeitgeber haben ein konkretes Angebot angekündigt. Bislang gab es keinerlei Annäherung.

Die Arbeitgeberverbände streben eine Laufzeit der Entgelttarifverträge bis Ende 2017 und eine Verschiebung der Ost/West-Angleichung auf den Sankt Nimmerleinstag an. Zudem sehen sie lediglich geringen Spielraum für Entgelterhöhungen. Die DGB-Tarifgemeinschaft fordert u. a. eine Erhöhung der untersten Entgeltgruppe (West) auf 8,50 EUR und in einer zweiten Stufe auf 9,00 EUR sowie eine zügige Ost/West-Angleichung.

Mittlerweile gewinnt die innergewerkschaftliche Debatte, ob die Tarifverträge der Leiharbeit überhaupt fortgeführt werden sollen, an Dynamik. Die Befürworter eines Ausstiegs meinen, es gebe nur ein „entweder“ (Tarifverträge) „oder“ (Forderung nach Equal Pay), während die Gegner eines Ausstiegs ein „sowohl als auch“ favorisieren, d. h. tarifvertragliche Verbesserungen und die Forderung nach Equal Pay. Sie bezweifeln, dass ein Ausstieg aus den Tarifverträgen den Druck auf die Politik erhöhen würde, eine gesetzliche Equal Pay-Regelung festzuschreiben.

Mehr dazu unter:

<http://www.dgb.de/themen/++co++cfcb2b78-a8c8-11e2-9975-00188b4dc422>

Entgelttarifverhandlungen Leiharbeit (Teil 2): BAP und iGZ mauern weiter

Ohne Ergebnis endete die dritte Runde der Entgelttarifverhandlungen in der Leiharbeit am 22. April 2013 in Berlin. Die Arbeitgeberverbände BAP und iGZ bewegen sich weiter im Schneckentempo fort. Eine Ost/West-Angleichung können sie sich im Jahre 2028 (kein verspäteter Aprilscherz) vorstellen. Zudem boten sie Entgelterhöhungen unter 2 Prozent an. Beide „Angebote“ lehnte die DGB-Tarifgemeinschaft als völlig inakzeptabel ab. Die Tarifverhandlungen werden am 30. April fortgesetzt.

<http://www.dgb.de/themen/++co++6feb221c-ac0d-11e2-9a2f-00188b4dc422>

Entgelttarifverhandlungen Leiharbeit (Teil 3): Vertagung auf Ende Juni

Auch die vierte Runde der Entgelttarifverhandlungen in der Leiharbeit 30. April 2013 in Münster endete ergebnislos. BAP und iGZ unterbreiteten ein geringfügig verbessertes Angebot, das aber nicht weiter verhandelt wurde, da die Arbeitgeberverbände Entgelt- und Mantelthemen entkoppeln wollten. Die DGB-Tarifgemeinschaft hat hingegen abermals betont, Verbesserungen im Entgelt- und im Manteltarifvertrag als Gesamtpaket vereinbaren zu wollen. Den Themenfeldern Streikbrucheinsatz, Ausschlussfristen, Arbeitszeitkonto und Eingruppierungsmerkmale wird nun in einer sog. Technischen Kommission Vorrang eingeräumt. Ende Juni 2013 werden die Tarifverhandlungen fortgesetzt.

Weitere Informationen sind in den nächsten Tagen auf der Homepage des Deutschen Gewerkschaftsbundes abrufbar unter:

<http://www.dgb.de/themen?k:list=Arbeit&k:list=Leiharbeit/Zeitarbeit>

Branchenzuschläge: Tarifvertrag für Leiharbeit in der Druckindustrie

ver.di hat mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit einen Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Leiharbeitsbeschäftigte, die gewerbliche Tätigkeiten in der Druckindustrie ausüben, abgeschlossen. „Dies ist ein weiterer Schritt, um die Entlohnungsbedingungen von Leiharbeitsbeschäftigten zu verbessern“, betonte Verhandlungsführer Frank Werneke. „Es ist ein Erfolg, dass der erste Zuschlag bereits nach vier Wochen gezahlt wird. Damit profitieren mehr Beschäftigte von den Zuschlägen“, unterstrich Werneke. Die Höhe der Zuschläge bewegt sich - gestaffelt nach Einsatzdauer - zwischen 8 und 45 Prozent auf den Leiharbeitslohn.

Quelle: ver.di; PM v. 22.03.2013

Leiharbeitskräfte zählen bei der Größe des Betriebsrats im Entleihbetrieb mit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden, dass in der Regel beschäftigte Leiharbeiter/innen bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG mitzählen. Das ergebe insbesondere die an Sinn und Zweck der Schwellenwerte orientierte Auslegung des Gesetzes. Jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmer/innen komme es nicht auf die Wahlberechtigung der Leiharbeitskräfte an.

Bei der Feststellung Tatbestandsmerkmals „in der Regel“ bedarf es sowohl eines Rückblicks auf die Vergangenheit als auch einer Prognose der zukünftigen Entwicklung. Es kommt auf die im Laufe von rund 12 Monaten normalerweise beschäftigten Arbeitnehmer/innen an. Teilzeitbeschäftigte Leiharbeiter/innen zählen voll mit und nicht etwa im Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu einer Vollzeitbeschäftigung anteilig.

Dieser Beschluss des BAG ist ein Meilenstein, denn damit werden Betriebsräte in Entleihbetrieben künftig jedenfalls personell in die Lage versetzt, ihren zahlreichen und wachsenden Aufgaben in Bezug auf Leiharbeiter/innen gerecht zu werden.

Quellen: BAG PM Nr. 18/13; Bell & Windisch, Sonderinfo März 2013

Arbeitsgericht Potsdam: Randstad berechnet Urlaubsentgelt falsch

Randstad zahlt vielen Beschäftigten ein zu niedriges Urlaubsentgelt. Gängige Praxis des Unternehmens ist es seit geraumer Zeit, bei der Berechnung des Urlaubsentgelt nicht die tatsächliche Arbeitszeit nach dem Lohnausfallprinzip, sondern die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit, die in vielen Fällen kürzer ist, zugrunde zu legen. Dem hat das Arbeitsgericht Potsdam (Az. 9 Ca 2215/12) nun einen Riegel vorgeschoben.

Obwohl Randstad auf eine Berufung gegen das erstinstanzliche Urteil verzichtet hat, scheint das Unternehmen an seiner rechtswidrigen Berechnungsmethode festhalten zu wollen. Ein völlig inakzeptables Verhalten, wäre dann doch jede/r Betroffene gezwungen, den Klageweg zu bestreiten. Dies wiederum wäre mit einem finanziellen Aufwand verbunden, da jede Partei in der ersten arbeitsgerichtlichen Instanz ihre Kosten - unabhängig vom Ausgang des Verfahrens - selbst zu tragen hat. Gewerkschaftsmitglieder erhalten selbstverständlich kostenlosen Rechtsschutz.

NGG: Schwarzbuch Werkverträge

Die Gewerkschaft NGG hat eine neue Broschüre zum Thema Missbrauch von Werkverträgen vorgestellt. Mit der Broschüre „Wenig Rechte. Wenig Lohn. Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen“ will die NGG das Thema weiter in den öffentlichen Fokus bringen, den wachsenden Missbrauch von Werkverträgen an Beispielen

len aus Betrieben deutlich machen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Auf 65 Seiten kommen Menschen zu Wort, die auf Schlachthöfen, in Backfabriken, bei Getränkeherstellern oder in Hotels arbeiten. Nicht als Angestellte der Unternehmen, sondern als Werkvertragsbeschäftigte von Subunternehmen. Das erste Kapitel der Publikation setzt sich ausführlich mit der Grenze zwischen Leiharbeit und Werkverträgen auseinander und problematisiert den zunehmenden Missbrauch von Werkverträgen zum Lohndumping.

Mehr dazu unter:

http://www.ngg.net/themen_von_a_bis_z/werkvertragsmissbrauch/wenig-rechte-wenig-lohn/

Dumpingstandort Deutschland

Belgien will, dass die EU-Kommission gegen deutsche Schlachter vorgeht. Der Vorwurf: Lohndrückerei über Werkverträge. Auch die Gewerkschaft NGG berichtet von Stundenlöhnen von drei Euro. Am Montag hat die belgische Regierung deshalb Beschwerde gegen Deutschland bei der EU-Kommission eingelegt. Der belgische Wirtschaftsminister Johan Vande Lanotte und Arbeitsministerin Monica De Coninck sprechen in dem Schreiben von „unwürdigen Praktiken“, denen die Kommission „ein Ende machen“ müsse.

In Deutschland hat Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) vor wenigen Tagen angekündigt, gegen Lohndumping durch Werkverträge vorgehen zu wollen. Die Ministerin will die Kontrollrechte der Bundesagentur für Arbeit und die der Betriebsräte ausweiten und andere Schlupflöcher bei Leiharbeitsfirmen, die auch Werkverträge anbieten, stopfen. Kritisch äußerte sich die Sprecherin für Arbeitnehmerrechte der Grünen-Bundestagsfraktion, Beate Müller-Gemmeke. Die Ankündigung, dass die BA Leiharbeitsfirmen künftig besser kontrollieren soll, bezeichnete sie als „Placebo-Maßnahme“. „Abgesehen davon, dass nicht nur Leiharbeitsfirmen Scheinwerkverträge anbieten, kann die

BA diese Kontrollen gar nicht leisten“, gab Müller-Gemmeke zu bedenken.

Quelle: Der Tagesspiegel, 21.03.2013

DIE LINKE: Gleiche Arbeit - Gleiches Geld in der Leiharbeit

DIE Linke im Deutschen Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der u. a. folgende Maßnahmen umfasst:

1. Der Tarifvorbehalt im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist zu streichen, damit Equal Pay und Equal Treatment ab dem ersten Einsatztag gelten.
2. Es wird eine Flexibilitätsprämie in Höhe von 10 Prozent vom Bruttolohn eingeführt.
3. Die Überlassungsdauer ist zu begrenzen und der Begriff „vorübergehend“ gesetzlich zu definieren.

Quelle: Deutscher Bundestag; Drs. 17/12560

Leiharbeit: Auch Hochqualifizierte verdienen weniger

Lohndumping beschränkt sich in der Leiharbeit nicht auf Geringqualifizierte. Nach einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) verdienen hochqualifizierte IT-Expertin/innen, Ingenieur/innen und Techniker/innen, die als Leiharbeitskräfte beschäftigt sind, ebenfalls deutlich weniger als Stammbeschäftigte. Zudem müssen sie teilweise länger arbeiten und erhalten seltener Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Konkret bedeutet dies im Ingenieursberuf ein monatliches Bruttoeinkommen von 3.823 EUR für Leiharbeitskräfte, während Stammbeschäftigte 4.688 EUR verdienen. IT-Expert/innen, die als Leiharbeitskräfte beschäf-

tigt werden, verdienen monatlich 2.968 EUR und nicht 3.809 EUR wie die Stammbeschäftigten. Techniker/innen, die als Leiharbeitskraft beschäftigt werden, verdienen mit 2.932 EUR ebenfalls weniger als Stammbeschäftigte, die 3.596 EUR im Monat verdienen.

Quelle: DGB einblick 04/2013

In eigener Sache

Der nächste „Newsletter Leiharbeit“ erscheint Anfang Juli 2013.

Unternehmer des Monats: Firma Propartner aus Baden-Württemberg

Peer Steinbrück und die SPD können alles - außer Wahlkampf. Sollte es hierfür noch eines Beweises bedürft haben, ist er nun erbracht. Die Leiharbeitsfirma Propartner aus dem baden-württembergischen Eschbach verwendet den neuen SPD-Slogan „Das Wir entscheidet“ schon seit dem Jahre 2007. Die SPD kann offensichtlich nicht googeln und erntet nun Hohn und Spott. Propartner freut sich still und leise über die kostenlose Publicity, droht aber der SPD öffentlichkeitswirksam eine Klage an. Und dementiert - ebenso vielbeachtet - wenige Tage später ihre Klageabsichten. So wird das gemacht, Herr Steinbrück.



Beitrittserklärung

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Ich möchte Mitglied werden ab:

Monat/Jahr _____

Persönliche Daten:

Name _____

Vorname/Titel _____

Straße/Hausnummer _____

PLZ Wohnort _____

Geburtsdatum _____

Telefon _____

E-Mail _____

Staatsangehörigkeit _____

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigungsdaten

- Arbeiter/in Angestellte/r
- Beamter/in DO-Angestellte/r
- Selbstständige/r freie/r Mitarbeiter/in
- Vollzeit
- Teilzeit _____ Anzahl Wochenstd.
- Erwerbslos
- Wehr-/Zivildienst bis _____
- Azubi - Volontär/in - Referendar/in bis _____
- Schüler/in - Student/in bis
(ohne Arbeitseinkommen) _____
- Praktikant/in bis _____
- Altersteilzeit bis _____
- Sonstiges _____

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) _____

Straße/Hausnummer im Betrieb _____

PLZ Ort _____

Branche _____

ausgeübte Tätigkeit _____

ich bin Meister/in – Techniker/in – Ingenieur/in

Tarifvertrag _____

Tarifl. Lohn- oder Gehaltsgruppe bzw. Besoldungsgruppe _____

Tätigkeits-/Berufsjaar, Lebensalterstufe _____

regelmäßiger monatlicher Bruttoverdienst Euro _____

Einzugsermächtigung:

Ich bevollmächtige die ver.di, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschriftinzugsverfahren

zur Monatsmitte zum Monatsende
 monatlich halbjährlich vierteljährlich jährlich

Name des Geldinstituts/Filiale (Ort) _____

Bankleitzahl Kontonummer _____

Name Kontoinhaber/in (Bitte in Druckbuchstaben) _____

Datum/Unterschrift Kontoinhaber/in _____

oder im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren* monatlich bei meinem Arbeitgeber einzuziehen. *(nur möglich in ausgewählten Unternehmen)

Personalnummer (nur für Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren) _____

Ich war Mitglied der Gewerkschaft: _____

von: _____ bis: _____
Monat/Jahr Monat/Jahr

Monatsbeitrag: Euro _____

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes. Für Rentner/innen, Pensionär/innen, Vorruheständler/innen, Krankengeldbezieher/innen und Erwerbslose beträgt der Monatsbeitrag 0,5% des regelmäßigen Bruttoeinkommens. Der Mindestbeitrag beträgt € 2,50 monatlich. Für Hausfrauen/Hausmänner, Schüler/innen, Studierende, Wehr-, Zivildienstleistende, Erziehungsgeldempfänger/innen und Sozialhilfeempfänger/innen beträgt der Beitrag € 2,50 monatlich. Jedem Mitglied steht es frei, höhere Beiträge zu zahlen.

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmemberschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftspolitischer Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Datum/Unterschrift _____

Datum/Unterschrift _____

Werber/in:

Name _____

Vorname _____

Telefon _____

Mitgliedsnummer _____