

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

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

1. Was ist unsere grundsätzliche Position zur Leiharbeit ?

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

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

2. Was halten wir von dem neuen AÜG?

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

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

3. Wie war die bisherige Praxis mit dem IG Metall Tarifvertrag Leih- und Zeitarbeit (TV LeihZ)?

Wir haben eine strikte Definition, darüber, wann Leiharbeit überhaupt gerechtfertigt ist. Diese bleibt 1zu1 so bestehen:

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

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

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

Die bittere Realität: Schwankendes Entgelt, unsichere Beschäftigung.

Immerhin, der TV LeihZ mit der Übernahmeverpflichtung nach 24 Monaten sowie der Druck

der Betriebsräte haben in vielen Fällen zur Übernahme von Leiharbeitnehmern geführt. Allerdings auch dann oft nur in befristete Arbeitsverhältnisse.

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

4. **Fallbeispiel 1: Entwicklungszentrum eines großen Automobilherstellers in der Kölner Region**

Aus der Perspektive eines Betriebsrates:

„In Bereichen der hochqualifizierten Beschäftigung in internationalen Arbeitsverbänden (z.B. in der Produktentwicklung, Finanz, IT und andere) richtet sich die Vergabe von Projekten und Entwicklungsprogrammen nicht nur nach bestehenden Dauerarbeitsplätzen.

Häufig schwankende Arbeitslasten und nicht absehbare Zeiträume für Bedarfe an bestimmten Qualifikationen lassen Unternehmen im Grenzbereich der Kapazität davor zurückschrecken, zusätzliche feste Stellen zu schaffen. Oder neue Stellen werden von den internationalen Hauptverwaltungen der globalen Unternehmen nicht genehmigt.

Dies führt dazu, dass Betriebsräte dem Einsatz von Leiharbeitnehmern - entgegen den eigenen Grundsätzen - zustimmen, um entsprechende Projekte und Programme (und vor allem auch damit zusammenhängende Qualifikationen und Folgeaufträge) in deutschen Standorten zu halten oder sie dorthin zu bekommen. Diese Projekt- und Programmzyklen laufen länger, als die Fristen im Gesetz und im Tarifvertrag (typisch 3-5 Jahre). Der Druck der Fristen aus Gesetz und Tarifvertrag ist gut für Betriebsräte. Er erzwingt immer wieder eine Überprüfung der Personalplanung. Dies hat bei XYZ nach Abschluss des TV LeihZ 2012 dazu geführt, dass von ca. 1.300 Leihbeschäftigten vor Einführung des TV LeihZ nun etwa 1.000 einen Stamarbeitsvertrag haben. Dies war aber nicht innerhalb von 24 Monaten Übernahmefrist zu realisieren. Auch in Diskussion und Abstimmung mit den Betroffenen Leiharbeitnehmern hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung mit einer verlängerten Übernahmefrist von 36 bzw. 48 Monaten abgeschlossen. So konnten viele Betroffene bis zur festen Übernahme im Betrieb gehalten werden.

Nun ist zurzeit im Zuge von „Dieselgate“ und der Diskussion um E-Mobilität die Unsicherheit groß, wie es mit der Autoentwicklung weiter geht. Dazu kommt eine durch den Modellzyklus bestimmte Delle in der Arbeitslast (normale Schwankung).

In dieser Situation fehlen uns Betriebsräten die Mittel, die Firma in größerem Umfang zur Schaffung weiterer neuer Stellen innerhalb der gesetzlich vorgegebenen 18 Monate zu zwingen.

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

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

Wir finden, beides kann man nicht wollen.

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

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

Aus der Perspektive eines betroffenen verliehenen Ingenieurs:

„Ich arbeite hier voll integriert im Projektteam. Meine Hoffnung ist auf eine Übernahme mit festem Arbeitsvertrag gerichtet. Mein Vorgesetzter will mich gerne halten, bekommt aber im Augenblick keine Planstelle bewilligt. Beim Entgelt bin ich durch den Branchenzuschlag von 50% schon nah am Entgelt eines festen Angestellten. Wenn ich aber jetzt wegen Ablauf der Fristen rausfliege, verliere ich den Projektzusammenhang. Ob meine Ingenieurbude, die mich verleiht, was anderes hat ist ungewiss. Vor allem wird es schwierig werden, dann später

wieder in das gleiche Projekt zu kommen. Für mich wäre auf jeden Fall eine längere Beschäftigung in Leiharbeit mit 50% Zuschlag die bessere Alternative als eine unsichere Rotation.“

5. Fallbeispiel II: Motorenhersteller in der Kölner Region

Aus der Sicht des Betriebsrates

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

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

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

Das Gesetz begrenzt jetzt erstmalig den Leiharbeitseinsatz auf 18 Monate – sowie das die IG Metall mit ihrem TV LeihZ schon für 24 Monate begrenzt hatte. Die Realität wird aber für die Leiharbeiter gleichbleiben. Wenn die Unternehmen die Übernahme verweigern (warum auch immer!) werden die Leiharbeiter wie bisher zur Rotation gezwungen.

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

Der verhandelte Tarifvertrag ist weitgehend mit dem alten TV LeihZ identisch. „Nur“ beim Thema Betriebsvereinbarung tritt jetzt an die Stelle einer „grenzenlosen“ Betriebsvereinbarung die Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten.

Mit anderen Worten: Wird der Tarifvertrag mit dem Gesetz verglichen, dann stimmt natürlich die Kritik – die zeitliche Frist für eine Übernahme wird für den einzelnen Leiharbeiter verlängert von maximal 18 auf maximal 48 Monate. Aber diese Grenze von 48 Monaten gab es in dem alten TV LeihZ gar nicht.

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

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

7. Welche erweiterten Handlungschancen ergeben sich jetzt für Betriebsräte und die IG Metall ?

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

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

8. Welche Bedeutung haben die Branchenzuschläge für die Leiharbeitnehmer?

In einigen Statements zum aktuellen TV LeihZ wird der Vorwurf erhoben, das die IG Metall sich die Zustimmung zu verlängerten Einsatzzeiten mit höheren Branchenzuschlägen abkaufen lässt.

Das indes geht völlig am Thema vorbei. Das Problem der Einsatzzeiten wurde oben an konkreten Beispielen in seiner Problematik für die betroffenen Leiharbeitnehmer dargestellt. Die IG Metall hat aber die konkrete Formulierung des neuen AÜG genutzt, um bei den Branchenzuschlägen mit der Forderung nach einer neuen 65% Stufe für die Leiharbeitnehmer einen echten tariflichen, das heißt auch konkret einklagbaren Rechtsanspruch auf EQUAL PAY durchzusetzen. Jeder kann konkret nachrechnen, was eine weitere 15prozentige Erhöhung des Stundenentgeltes für betroffene Leiharbeitnehmer bedeutet.

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

Einige konkrete Rechenbeispiele mögen verdeutlichen, welche enorme materielle Bedeutung diese Branchenzuschläge für einzelne Leiharbeitergruppen haben:

Dargestellt wird jeweils das Stundenentgelt sowie das Monatsentgelt (bei 35 Stundenwoche)nach Tarifverträgen Leiharbeit:

Ungelernter Leiharbeitnehmer EG 1

9€Stundenentgelt; mit 50% Branchenzuschlag	13,50€;	65% Branchenzuschlag	14,85€
	1.370,25€		2.055,37€
			2260,91€

Facharbeitnehmer mit Berufserfahrung EG 4

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

Arbeitnehmer mit FH/Hochschulqualifikation (Ingenieur) EG 9

20€Stundenentgelt; mit 50% Branchenzuschlag	30€;	65% Branchenzuschlag	33€
	3.045€		4.567,50€
			5.024,25€

Die jeweiligen vergleichbaren Entgelte im Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie für NRW sehen so aus:

Ungelernter	15,07€= 2.294€
Facharbeitnehmer mit Berufserfahrung	19,24€= 2.929€
Ingenieur (höchste Einstufung,nach12Monaten)	32,96€= 5.018€

(dies jeweils ohne 10%ige Leistungszulage, die tariflich im Durchschnitt gilt)

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

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

9. Tarifpolitische und gesellschaftspolitische Strategien zur Leiharbeit – Was tun?

Mit der Liberalisierung des Leiharbeitsgesetzes im Rahmen der Agenda 2010 Reformen im den Jahren 2003/2004 gab es einen steilen Anstieg der Leiharbeit auf bis zu einer Million Leiharbeitnehmer. Seit 2008 schwankt die Zahl zwischen 800.000 und einer Million. Durch den Einsatz der Betriebsräte konnten in hundertausenden Fällen eine Festeinstellung durchgesetzt werden. Allerdings ist inzwischen eine entwürdigende Prozedur am Arbeitsmarkt

etabliert worden, die für eine ungeheuer große Anzahl von Arbeitnehmern eine lange Periode von Leiharbeit, befristeter Arbeitsverträge und irgendwann eines festen Arbeitsvertrages beinhaltet. Mit großen politischen Kampagnen gegen Werkverträge/Leiharbeit und alle Formen prekärer Arbeit hat die IG Metall 2010/2011 mobilisiert. Ergebnis waren 2011 nur geringfügige Änderungen des AÜG (Schlecker Regelung durch Ministerin von der Leyen). Eine durchgreifende politische Änderung war bislang – dies gilt nunmehr auch für den zweiten politischen Anlauf der IG Metall 2013-2017 – an den politischen Kräfteverhältnissen gescheitert (Jeweils große Koalitionen).

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

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

Letztlich sind aber die Branchenzuschläge die einzige reale Verbesserung für die Leiharbeiter geblieben. Und diese Verteuerung der Leiharbeit hat zugleich ihrem Einsatz Grenzen gesetzt. Ohne grundlegend neue Kräfteverhältnisse in der politischen Arena wird eine bessere gesetzliche Grundlage der Arbeitnehmerüberlassung Fiktion bleiben. Wer darauf nicht warten will, muss weiterhin engagiert die betriebliche und tarifliche Auseinandersetzung führen.

Abschließende Antwort auf die Ausgangsfrage.

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