

01.07.2016 | Von: Dagny Moormann

Leiharbeit

Fairplay in der Zeitarbeit

Unterbezahlung, miese Arbeitsbedingungen, Trickserien – Zeitarbeit gilt oft pauschal als Schmutzkind, dabei gibt es auch Beispiele für Firmen, die sauber spielen und mit Gewerkschaft und Betriebsräten zu brauchbaren Regelungen gefunden haben.



Ob man sie mag oder nicht, Zeitarbeit ist Realität. Auch wenn der Anteil der Leiharbeiter insgesamt noch eher gering ist, steigt ihre Zahl seit Jahren, mehr als 820 000 sind es in Deutschland. Dazu beigetragen haben die gesetzlichen Änderungen 2002. Seither können Unternehmen Arbeitskräfte leichter nicht mehr nur bei Engpässen entleihen, sondern auch, um Lohnkosten und Verwaltungsaufwand zu sparen und größte Flexibilität bei zugleich geringster Verantwortung zu erreichen.

Da passen wiederkehrende Meldungen ins Bild, die von Trickserien bei Bezahlung oder Urlaubstagen und miesen Arbeitsbedingungen berichten. Doch manches läuft auch schon ganz gut in der Branche. Kontrollen in NRW etwa ergaben, dass der Arbeitsschutz für Leiharbeiter gewöhnlich genauso gut wie für die Stammbeslegschaft ist. Mithilfe der Gewerkschaften verbesserten sich 2013 die Tarifverträge deutlich, stieg der Mindestlohn kürzlich auf 8,50 Euro im Osten und neun Euro im Westen. Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) meldeten steigende Übernahmechancen, vor allem in der Industrie und besonders für Hochqualifizierte.

Demnach wechselten zu Spitzenzeiten wie dem ersten Quartal 2014 vier von zehn Leiharbeitern, die das Unternehmen verließen, in den Entleihbetrieb. Auch an solchen Erfolgen sind Gewerkschaft und Betriebsrat beteiligt, wie etwa das Beispiel des Glasherstellers Schött zeigt. Dort sorgt eine Betriebsvereinbarung dafür, dass ab 150 über Zeitarbeit besetzten Stellen jedes Jahr 60 entliehene Mitarbeiter eine Festanstellung bekommen.

"Dank der Tarifverträge sind die Entgelte gestiegen, sodass Zeitarbeit zum Beispiel für gut qualifizierte Wiedereinsteiger interessant ist, wenn sie an Konzerne mit entsprechenden Branchenzuschlägen ausgeliehen werden", sagt Frank Bouvain, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender für die Region Ost bei der Zeitarbeitsfirma Randstad. "Auch Hilfstätigkeiten können sich so lohnen." Bei Randstad gilt wie bei den meisten größeren Unternehmen der Branche einer der Tarifverträge, die mit den Zeitarbeitsverbänden BAP und IGZ abgeschlossen wurden. Bei Einsätzen in der Chemie hat sich das Entgeltniveau damit bei Randstad Ost immerhin dem der Stammbeslegschaft angeglichen – und sich derzeit ungefähr auf einer Höhe von 90 Prozent eingependelt, wie Bouvain schätzt. Schon vor der Einführung des Mindestlohns kamen durch Zulagen praktisch alle in dem Bereich auf 8,50 Euro pro Stunde, der Durchschnitt lag bereits damals wesentlich höher.

Auch das in der Branche immer wieder bekannt gewordene Phänomen, Beschäftigte als Vollzeitkräfte einzusetzen, aber als Teilzeitkräfte zu behandeln und damit unter anderem um Urlaubstage zu bringen, sollte sich mit den Verbesserungen des Tarifvertrags weitgehend erledigt haben. Danach müssen Mitarbeiter nämlich entsprechend ihrem tatsächlichen Einsatz der vergangenen 13 Wochen eingestuft werden. »Die korrekte Eingruppierung gemäß der Qualifikation der Kollegen überprüfen wir bei Randstad auch«, erklärt Bouvain, »und zu Arbeitszeitkonten haben wir schon lange eine Vereinbarung.« Die Wochenarbeitszeit von meist 35 Stunden passen Zeitarbeitsfirmen dem Entleihbetrieb an, sodass Mitarbeiter oft viele Plusstunden ansammeln. Dank der Betriebsvereinbarung können sich die Mitarbeiter bei Randstad diese noch früher, als im Tarifvertrag vorgesehen, auszahlen lassen. Ebenfalls stolz ist man dort auf den guten Arbeitsschutz und vor allem auf die vor zwei Jahren abgeschlossene Betriebsvereinbarung zu Treueprämien.

Auch beim Facharbeiter- und Montageservice FMS, der rund 150 Mitarbeiter vor allem in der Chemie entleiht, gibt es Jubiläumszulagen und ordentliche Arbeitsbedingungen: "Wir haben ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit gestaffelte Extra-Zahlungen in unserem Haustarifvertrag festgeschrieben, den wir mit der IG BCE ausgearbeitet haben", sagt Betriebsratsvorsitzender Klaus Kretschmer. Was den Arbeitsschutz betrifft, gebe es keine Nachteile gegenüber den Stammbeslegschaften. "Auch beim Thema Weiterbildung können wir uns nicht beschweren, da ist unser Chef hinterher", sagt er. "Allein schon, um die Leute gut vermitteln zu können."

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891

E-Mail: info@igbce.de