



Sozialreport Zeitarbeit



ZEIT
ARBEIT
MENSCHlich



Bezirk
Berlin-Brandenburg-
Sachsen

- 03 Vorwort
- 05 Klaus Dörre: Leiharbeit – eine prekäre Beschäftigungsform
- 10 Bodo Grzonka: Zeitarbeiter gehören zu uns
- 15 Die Zeitarbeitsbranche – eine kritische Bestandsaufnahme

Beispiele aus der Praxis

- 19 Gleiche Arbeit – ungleiche Löhne
- 23 Bei Krankheit Kündigung
- 28 Unterschiedliche Interessen fair vertreten
- 31 Auf dem Lohnzettel genau die Hälfte
- 33 Wer keinen Job hat, hat keine Zukunft
- 36 Familienleben findet nicht mehr statt
- 39 Mitbestimmen!
- 41 Immer mit der Geschäftsführung im Gespräch bleiben
- 42 Das habe ich mir so nicht träumen lassen

- 46 ZOOM – Ein Netzwerk für Zeitarbeit
- 48 Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Einsatzbetrieb
- 50 Welche Ziele soll die IG metall bei der Zeitarbeit verfolgen?





Vorwort

von Olivier Höbel,
Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen

Hauptsache Arbeit – so denken viele zunächst, wenn sie – vielleicht nach längerer Arbeitslosigkeit – neue Beschäftigung finden. Um Hartz IV zu entgehen oder zu entfliehen, ist vielen Menschen ein Job in Zeitarbeit ganz Recht. Der konjunkturelle Beschäftigungsaufbau der vergangenen Monate wird zur Hälfte von Zeitarbeitsverhältnissen getragen – meist zu schlechteren Bedingungen bei Lohn und Arbeitnehmerrechten. Allzu oft fühlen sich die betroffenen Arbeitnehmer – ob in Zeitarbeit oder in fester Beschäftigung – von dieser Situation überrollt, überfordert und bedroht.

Es macht betroffen und ist ein Alarmsignal für die Demokratie, wenn Arbeitnehmer sich nur noch unter Wahrung strikter Anonymität wagen, offen über ihre Arbeitsbedingungen zu sprechen – aus Angst vor Repressalien, aus Angst vor Verlust ihrer Arbeitsstelle, aus Angst, auf einer „schwarzen Liste“ zu landen und nirgendwo mehr Arbeit zu finden.

In den hier beschriebenen Beispielen wird deutlich: Ganz langsam wachsen daraus auch Widerspruch und Widerstand. Die bemerkenswert große Bereitschaft und Offenheit, mit der die Interview-Partner unseren Autorinnen für diese Publikation Rede und Antwort standen, legt davon Zeugnis ab. Wir sagen: Auch die Zeitarbeiter in den Betrieben der Metall-, Holz-Kunststoff- und Textilbranchen gehören zu uns. Wir wollen und wir brauchen sie an unserer Seite.

Der hier vorgelegte Sozialreport der IG Metall zur Zeitarbeit ist eine kritische Bestandsaufnahme. Gleichwohl kommt die Statistik dem rasant wachsenden Zeitarbeitssektor kaum hinterher. So konnten wir nur auf wenige Daten zurückgreifen und stützen uns in der Präsentation wesentlich auch auf eigene Erhebungen in Berlin, Brandenburg und Sachsen.

»Wir wollen zeigen, wie Zeitarbeit die Arbeitswelt, das Leben und das Lebensgefühl von Menschen verändert. Wir wollen eine Vorsteltung davon vermitteln, wie die unregulierte Ausbreitung von Zeitarbeit den Sozialstaat unterhöhlt.«

Olivier Höbel,
Bezirksleiter der IG Metall
Berlin-Brandenburg-Sachsen

Unser Ziel ist nicht, eine abschließende und endgültige Bewertung des Phänomens Zeitarbeit zu liefern. Wir wollen viel mehr zeigen, wie diese Beschäftigungsform die Arbeitswelt, das Leben und das Lebensgefühl von Menschen verändert. Wir wollen eine Vorstellung davon vermitteln, wie die unregulierte Ausbreitung von Zeitarbeit den Sozialstaat unterhöhlt. Die IG Metall sagt: Das kann so nicht bleiben. Das ändert sich aber nur, wenn das Problem öffentlich diskutiert und aufgegriffen wird. Dieser Sozialreport soll dazu Denkanstöße geben.

Berlin, im März 2007

Hinweis:

Die in dieser Broschüre verwendeten Namen von Personen und teilweise auch von Unternehmen wurden von der Redaktion geändert, um die Interviewpartner vor Repressalien ihrer Arbeitgeber zu schützen. Die geänderten Namen sind mit * gekennzeichnet. Alle Fälle sind authentisch.

Alle genannten Unternehmensnamen sind beispielhaft. Die beschriebenen Zustände sind nicht nur in den genannten, sondern auch in sehr vielen anderen Unternehmen zu finden.

Die in dieser Broschüre verwendeten männlichen Bezeichnungen dienen ausschließlich der besseren Lesbarkeit und gelten für beide Geschlechter.





Prof. Dr. Klaus Dörre
Institut für Soziologie,
Friedrich-Schiller-Universität Jena

Zeitarbeit – eine prekäre Beschäftigungsform

Klaus Dörre

Laut INFRATEST befürchten 49 Prozent der Deutschen, dass sie „ihren Lebensstandard nicht halten können“, 59 Prozent glauben, sich finanziell einschränken zu müssen, 46 Prozent empfinden ihr „Leben als ständigen Kampf“, 63 Prozent machen „die gesellschaftlichen Veränderungen Angst“, und 61 Prozent sind der Ansicht, dass es keine gesellschaftliche Mitte mehr gibt, sondern nur noch oben und unten.

Die Wiederkehr der Unsicherheit

Solche Daten signalisieren eine beunruhigende Entwicklung – die Rückkehr der sozialen Unsicherheit in die an sich reichen und historisch gesehen überaus sicheren Gesellschaften des Westens. Die Ausbreitung von Mini- und Midijobs, niedrig entlohnenden Tätigkeiten, abhängiger Selbstständigkeit, erzwungener Teilzeit und eben auch der Leih- und Zeitarbeit spaltet die modernen Arbeitsgesellschaften. Häufig getrieben von einseitig kostenorientierten Rationalisierungsstrategien und verstärkt durch Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken, die Marktrisiken an Beschäftigte weitergeben, entstehen Zonen mit unterschiedlichen Sicherheitsniveaus. Zwar befindet sich die Mehrzahl der Beschäftigten zumindest in Deutschland noch immer in einer „Zone der Integration“ mit standardisierten Arbeitsverhältnissen und halbwegs intakten sozialen Netzen. Darunter weitet sich jedoch eine „Zone der Prekarität“ aus, die sowohl durch unsichere Beschäftigung, als auch durch schwache soziale Netze gekennzeichnet ist. Am unteren Ende der Hierarchie entsteht eine Zone der Entkopplung, in der sich Gruppen ohne reale Chance auf eine Integration in reguläre Beschäftigung befinden. Bei diesen „Überzähligen“ der Arbeitsgesellschaft paart sich der Ausschluss von Erwerbsarbeit mit weit reichender sozialer Isolation.

Die prekäre Dimension der Zeitarbeit

Zeitarbeit steht im Zentrum dieser Entwicklung. Vordergründig betrachtet handelt es sich in Deutschland noch immer um eine relativ selten angewandte und zudem hoch regulierte Beschäftigungsform. Sie ist die am seltensten anzutreffende flexible Beschäftigungsform

auf dem deutschen Arbeitsmarkt. 2004 nutzten allenfalls drei Prozent der Betriebe dieses Instrument. Der Einsatz von Zeitarbeit hängt stark von der Konjunktur ab. Die Zahl der eingesetzten Zeitarbeiter ist zumeist nicht hoch, vier von fünf Betrieben mit Zeitarbeit setzen maximal fünf Zeitarbeitskräfte ein. Dennoch wäre es grob fahrlässig, von einem bloßen Randphänomen zu sprechen. Gegen eine Verharmlosung spricht bereits die expansive Dynamik dieser Beschäftigungsform. Bis Mitte der 90er Jahre ist der Anteil der Zeitarbeiter an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in etwa gleich geblieben (1995 ca. 0,6 Prozent); seither hat er sich allerdings deutlich erhöht. 2004 gab es in Deutschland rund 400 000 Zeitarbeiter, das sind 1,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Binnen weniger Jahre hat sich die absolute Zahl der Zeitarbeiter somit mehr als verdoppelt. Und die Dynamik hält weiter an. 2006 waren im Jahresdurchschnitt etwa 600 000 Zeitarbeiter beschäftigt. Berücksichtigt man die Fluktuation, kommt man wahrscheinlich auf ca. eine Million Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche, die damit an der Beschäftigtenzahl gemessen, eine der größten Branchen überhaupt ist.

Besonderheiten des Zeitarbeitsverhältnisses und spezifische Vorteile dieser Beschäftigungsform für den entleihenden Betrieb bestehen in der Trennung der sonst bei einem Arbeitgeber kumulierten Weisungsrechte einerseits und der Entlohnungs- und Sozialversicherungspflicht andererseits. Dieses durch das von Verleiher, Entleiher und Zeitarbeitnehmer konstituierte Dreiecksverhältnis bietet insbesondere dem Entleiher ein hohes Maß an Flexibilität bei überschaubaren Pflichten. Genau das macht die Attraktivität von Zeitarbeit für die entleihenden Unternehmen aus. Für die betroffenen Zeitarbeitnehmer resultieren aus dieser Konstellation aber auch besondere Risiken, da mit den gesplitteten Zuständigkeiten nicht selten eine Unsicherheit von Rechtspositionen und eine schwächere soziale Einbindung in das betriebliche Gefüge einhergehen. Aus der Perspektive der entleihenden Unternehmen stellen die Zeitarbeiter ein Flexibilisierungspotential dar. In Mischkalkulationen werden sie häufig als „Sachkosten“ geführt. Sie sind leicht kündbar und zum Beispiel im Krankheitsfall rasch ersetzbar.

Vorreiterbetriebe mit intensiver Nutzung

Die insgesamt immer noch niedrige Zeitarbeitsquote darf nicht den Blick dafür verstellen, dass einzelne Vorreiterbetriebe einen intensiven Gebrauch von Zeitarbeit machen. So hatten 2004 rund 40 Prozent der relevanten Einsatzbetriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, Zeitarbeiteranteile von mindesten 10 Prozent. Im Segment größerer Betriebe (über 150 Beschäftigte) belaufen sich diese Intensivnutzer auf rund 10 Prozent der Einsatzbetriebe – bei leicht wachsender Tendenz. Hier spielt Zeitarbeit eine zentrale Rolle im betrieblichen Flexibilisierungshandeln: Auftragsspitzen und andere Engpässe werden grundsätzlich auch unter Einsatz von Zeitarbeit bewältigt. Das Segment der Intensivnutzer rekrutiert sich vor allem aus hochtarifigen Fertigungsbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit hohem Anteil an stark zerlegter manueller Fertigung (beispielsweise Automobilindustrie und Zulieferer) sowie aus bestimmten Dienstleistungsbereichen. Lohnkostensenkung und Tarifunterwanderung, aber auch der vergleichsweise einfache Kapazitätsrückbau im Falle rückläufiger Auslastung sind die Hauptmotive für den Einsatz von Zeitarbeitern (Promberger u.a. 2005). In mehr als einem Viertel der Nutzerbetriebe verdrängt Zeitarbeit reguläre Beschäftigung. Optimistische Annahmen über die beschäftigungsfördernde Wirkung von Zeitarbeit bestätigen sich nicht. Stattdessen muss davon ausgegangen werden, dass Zeitarbeit „zumindest in Teilbereichen ein enormes Armuts- und Abstiegsrisiko birgt“ (ebd. S. 13).

BMW Leipzig und andere

Ging es beim Einsatz von Zeitarbeitern zunächst um das Abfedern von Produktionsspitzen und personellen Engpässen, zeigt sich inzwischen ein anderer Trend. In vielen Regionen gibt es Vorreiterbetriebe, in denen Zeitarbeiter Kernfunktionen übernehmen. Im BMW-Werk Leipzig beispielsweise liegt der Zeitarbeiteranteil bei 30 Prozent. Eingesetzt werden Zeitarbeiter in allen Bereichen vom Band bis zum Büro. Entscheidend ist, dass der Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in keinem dieser Bereiche realisiert ist. Die Zeitarbeiter werden nach BZA-Tarif bezahlt und erhalten z. T. bis zu 50 Prozent weniger Geld als die Festangestellten. Damit steht das BMW-Werk für einen Trend, der nicht nur aus der gewerkschaftlichen Perspektive höchst beunruhigend ist. Faktisch entstehen selbst innerhalb formal

intakter Tarifverträge zwei Klassen von Arbeitnehmern. Das bleibt auch für die Festangestellten nicht folgenlos. Zwar sehen Mitglieder der Stammbesellschaft in den Zeitarbeitern zunächst einen schützenden Personalpuffer, der im Falle eines kurzfristigen Auftragseinbruchs dazu beitragen kann, die bestehenden Arbeitsplätze der Festangestellten zu sichern. Doch schon bald beschleicht die Stammbeschäftigten ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit, wenn sie an die Leistungsfähigkeit der Externen denken. Denn „das ist eben das, was mir manchmal schlaflose Nächte bereitet, weil, wenn das jetzt schon so gut läuft, was ist dann einmal in zehn Jahren, dann sind wir Auslaufmodelle, wir Festangestellten“, gibt ein befragter Werker seine Befürchtungen preis.

Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammbesellschaft kaum akzeptiert würden. Offenkundig wirken Prekarisierungsängste disziplinierend – und das selbst in einer gewerkschaftlich zu weit über 90 Prozent organisierten Stammbesellschaft, der auch in Spitzenzeiten nur eine Minderheit an Zeitarbeitern gegenüber steht. Die ständige Konfrontation mit prekärer Beschäftigung senkt Ansprüche an gute Arbeit. Denn wo die Existenz unsicher geworden ist, treten Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung als Gründe für Unzufriedenheit subjektiv in den Hintergrund. Es dominiert die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes, so widerwärtig dieser auch sein mag.

Handlungsbedarf für die Gewerkschaften

Aus diesem Grund fehlen in den Betrieben immer häufiger die Voraussetzungen für arbeitspolitische Gestaltungsansätze, die an qualitativen Arbeitsansprüchen ansetzen. Den Interessensvertretungen fällt es schwer, Beschäftigte für Gestaltungsprojekte zu gewinnen. Im Management gibt es immer weniger Ansprechpartner für verlässliche Kompromissbildungen. Stattdessen macht sich selbst in den verbliebenen Hochburgen der Gewerkschaften ein Trend zum „billiger statt besser“ bemerkbar, der innovative Arbeitspolitik durch simple Kos-

tensenkungsstrategien zu ersetzen sucht. Über die Abwälzung der Marktunsicherheit auf prekär Beschäftigte, aber auch auf Zulieferer, Dienstleister und abhängige Kleinbetriebe setzt sich eine Entwicklung hin zur Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ durch, die sich auch auf gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit verheerend auswirken könnte.

Aus diesem Grund besteht gewerkschaftlicher Handlungsbedarf. Zeitarbeit und prekäre Beschäftigung sind eben längst kein „Randgruppenproblem“ mehr. Es geht auch um die Interessen der Stammbeschäftigten, um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften insgesamt. Ein erster, wichtiger Schritt wäre es, die Betriebsräte in den entleihenden Firmen zu sensibilisieren. Sie müssen mit dazu beitragen, dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ wieder Nachdruck zu verleihen. Eine wirksame Politik der Entprekarisierung kann nur mit und nicht ausschließlich für die Zeitarbeiter gemacht werden. Ein aktives Werben um diese Gruppe, gezieltes „Organisieren“, betriebliche Maximalquoten für Zeitarbeiter und der Kampf um wirksame Mindestlöhne gehören ebenso zu einer Politik der Entprekarisierung wie ein attraktives gewerkschaftliches Serviceangebot (etwa Informationen über die Seriosität von Personaldienstleistern, betriebliche Rankings etc.). Wenn sie die Kraft zu einer mutigen Politik der Entprekarisierung finden, könnte sich, wie der Spiegel argwöhnt, das „Arbeitsmarktelend“ freilich auch als Chance für eine Erneuerung der „durch rapiden Mitgliederschwund gebeutelten Gewerkschaften erweisen“ (Spiegel-online, 19.11.2006). Wie sehr die neuen „Prekariert“ auf eine solche Entwicklung hoffen müssen, belegen die dokumentierten Fallbeispiele eindringlich.

Literaturhinweis:
 Promberger, Markus u.a.:
 Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabungen einer atypischen Beschäftigungsform. Nürnberg, 2006.
 Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke gemeinsam mit Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic (2006): Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn.

Kontakt:

Prof. Dr. Klaus Dörre

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Institut für Soziologie,

Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie

Carl-Zeiß-Straße 2 · D - 07743 Jena

Telefon: +49 3641 945521

E-Mail: Klaus.Doerre@uni-jena.de

Zeitarbeiter gehören zu uns

Interview mit Bodo Grzonka

Warum hat die IG Metall die Zeitarbeit jetzt als Problem entdeckt?

So neu ist unser Engagement gar nicht. Begonnen hat es im Oktober 2004, als wir zum ersten Mal in unserem Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen mit dem Thema konfrontiert wurden. Die Zeitarbeit wird in den Unternehmen, speziell für immer mehr Betriebsräte, zunehmend zu einem Problem. Weil dieses Phänomen immer mehr Menschen und ihr Umfeld betrifft, rückt Zeitarbeit nun auch stärker in den Fokus der Öffentlichkeit.

»Was der Öffentlichkeit als notwendige Flexibilisierung der Wirtschaft verkauft wird, ist in Wahrheit eine politisch organisierte Flucht vieler Unternehmer aus ihrer sozialstaatlichen Verpflichtung. Die besagt nämlich, dass die Wirtschaft für die Menschen da sein soll.«

Bodo Grzonka

Warum engagiert ihr Euch jetzt so intensiv?

Die Kolleginnen und Kollegen in der Zeitarbeit sind uns wichtig. Sie gehören zu uns in die IG Metall, genauso wie die Festangestellten in der Metall- und Elektroindustrie, in den Branchen Holz/Kunststoff und Textil sowie im Handwerk. Wir fühlen uns zuständig für die Schwächsten in unserer Gesellschaft – Arbeitnehmer, Arbeitslose, Rentner, auch Zeitarbeiter. Sie alle brauchen mehr Schutz in einer Zeit, in der starke Kräfte den Sozialstaat demontieren wollen. Wir dagegen wollen das Sprachrohr der Menschen sein, die unter unsäglichen Bedingungen arbeiten müssen. Das Neu-Wort Prekarisierung, das für den Trend zur Zeitarbeit kursiert, verschleiert die wahren Zustände. Working poor, also Armut trotz Arbeit, halte ich für treffender. Denn es entsteht schlicht Armut, wenn man als Alleinverdiener in Ostdeutschland mit 6 Euro Stundenlohn bei Fahrkosten von 300 bis 400 Euro seine Familie nicht mehr ordentlich ernähren kann.

Du sagst selbst, diese Entwicklung vollzieht sich seit Jahren.

Hat die IG Metall die Zeitarbeit zu lange ignoriert?

Nicht ignoriert, aber nicht richtig angefasst. Die Daten einer ersten Fallstudie 2006 haben mich erschüttert, weil wir feststellen mussten, welche Dimension Zeitarbeit im kernbereich der Metall- und Elektroindustrie inzwischen erlangt hatte. 2004 gab es schon bundesweit knapp 400 000 Zeitarbeiter. Hier haben wir, den realen Gegebenheiten folgend, grundlegend umgedacht. Das trifft übrigens für die IG Metall als Ganzes zu. Unser Engagement mündet in das Gesamtprojekt „Gute Arbeit“. Zeitarbeit und prekäre Beschäftigung waren auf



Bodo Grzonka
 Tarifsekretär und Projektleiter
 Zeitarbeit der IGM Bezirksleitung
 IG Metall Berlin-Brandenburg-
 Sachsen

einem Bundeskongress des Projekts Ende 2006 in Berlin prominente Themen.

Wie zeigt sich dieses Umdenken vor Ort?

Wir sind für die Leute da! Es gibt eine Projektgruppe Zeitarbeit, in der alle Aktivitäten zusammenlaufen. Wir gehen auch in die Betriebe oder veranstalten Seminare und Workshops, um Betriebsräte in Unternehmen, die Zeitarbeiter beschäftigen, für deren Interessen zu sensibilisieren. Das Interesse und der Zulauf zu diesen Veranstaltungen sind hoch. Wir hatten 2006 rund 30 Betriebsräte auf einem Seminar in Grimma, die Regelungen zur Zeitarbeit in ihren Firma vorbringen wollten. Wir haben ermittelt: Jeder fünfte Betriebsrat in unserem Bereich hat inzwischen ernsthaft mit Zeitarbeit zu tun. Die Kollegen wollen von uns wissen, wie sie damit umgehen sollen. Auch in unseren örtlichen Verwaltungsstellen und der Bezirksleitung der IG Metall nehmen wir wahr: Direkte Anfragen von Zeitarbeitern selbst häufen sich seit ein, zwei Jahren deutlich.

Was sagt Ihr ihnen dann?

Die Rechtslage ist klar: Zeitarbeit ist legal. Die Beschäftigung von Zeitarbeitern ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 1972 geregelt und wurde für die Betroffenen immer weiter verschlechtert. Die Dauer der Überlassung war ursprünglich auf drei Monate befristet. Sie wurde in mehreren Schritten bis auf zwei Jahre verlängert. 2003 ist die zeitliche Begrenzung komplett entfallen. Gleichzeitig wurden die Verleihfirmen vom Gesetzgeber verpflichtet, den Zeitarbeitern dasselbe Entgelt zu zahlen wie vergleichbaren Stammbeschäftigten.

Und das funktioniert?

Nein. Denn vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ kann seit Inkrafttreten der Hartz-Gesetze abgewichen werden, wenn ein Tarifvertrag etwas anderes vorsieht. Ein Tarifvertrag hat Vorrang vor dem Gesetz. Ganz eilig haben deshalb einige Zeitarbeitsfirmen Gefälligkeits-Tarifverträge mit den arbeitgeberfreundlichen so genannten Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen. Diese zweifelhaften Tarifverträge ermöglichen die Bezahlung zu Niedrigstlöhnen mit erheblich schlechteren Rahmenbedingungen.

Mit dem Abschluss eines Mindestlohn-Tarifvertrages haben der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften 2006 mit den beiden großen Verbänden der Branche – dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IgZ) einen neuen Anlauf unternommen, um künftig weiterem Lohn-dumping einen Riegel vorzuschieben. Allerdings ist dieser Tarifvertrag noch nicht wirksam, da der Gesetzgeber die notwendigen Voraussetzungen noch nicht geschaffen hat, um diese Regelungen für alle Zeitarbeitnehmer verbindlich werden zu lassen. Dennoch liegt die Bezahlung auch hier deutlich unter dem Tarifniveau von Metall/Elektro. Für bessere Tarifabschlüsse reicht unsere Kampfkraft derzeit noch nicht aus.

Dennoch liegt die Bezahlung auch hier deutlich unter dem Tarifniveau von Metall/Elektro. Für bessere Tarifabschlüsse reicht unsere Kampfkraft derzeit noch nicht aus.

Was können Betriebsräte in ihrer Firma tun?

Sie haben eine Reihe von Möglichkeiten. Der Betriebsrat kann sich dafür stark machen, dass



März 2006: Warnstreik im BMW-Werk Leipzig

Zeitarbeitnehmer so bezahlt werden wie die vergleichbaren Stamm-arbeitnehmer oder zumindest einen Aufstockungsbetrag zu ihrem Zeitarbeitentgelt erhalten. Auch für die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis kann sich der Betriebsrat einsetzen. Letzteres ist besonders brisant, denn die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) hat einen verhängnisvollen Drehtüreffekt begünstigt: Gesicherte Beschäftigungsverhältnisse werden gegen schlechter entlohnte und ungesicherte Jobs ausgetauscht. Dadurch wird die Belegschaft in privilegierte und benachteiligte Beschäftigte gespalten. Wir sagen den Betriebsräten: Es liegt nicht nur im Interesse der Belegschaft, sondern auch in Eurem eigenen, solche Spaltungen zu überwinden.

Wie wollt Ihr derart komplexe Probleme flächendeckend lösen?

Schritt für Schritt. Wir haben das Thema von unten wachsen lassen. Das Projekt Zeitarbeit wurde mit betroffenen Zeitarbeitern sowie mit Betriebsräten aus den verleihenden und den Kundenbetrieben gemeinsam entwickelt. Es gibt bereits mehrere regionale Arbeitskreise „Menschen in Zeitarbeit“. Parallel dazu arbeitet seit einiger Zeit auch das Netzwerk ZOOM. Wir wollen weitere Arbeitskreise

„Menschen in Zeitarbeit“ gründen und überregionale Angebote und Informationen bereitstellen. Dabei konzentrieren wir uns auf Berlin, Brandenburg und Sachsen. Wir sehen aber auch, dass unsere Arbeit schon in anderen Bundesländern auf Interesse stößt. Wir hatten 2006 so einen konkreten Fall ...

Was war da los?

FAURECIA in Leipzig ist ein Zulieferer des benachbarten BMW-Werks und stellt Autositze her. Wie der Autobauer ist auch dies eine neue Firma. Aber ihre Belegschaft bestand zu 50 Prozent aus Zeitarbeitern und zu 50 Prozent aus befristet Beschäftigten. Weil die Belegschaft es wünschte, haben wir mit FAURECIA einen Tarifvertrag abgeschlossen. Dadurch stiegen nicht nur Löhne und Gehälter, auch alle zum Jahresende auslaufenden Befristungen wurden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Zusätzlich wurden 20 Zeitarbeitnehmer als Arbeitnehmer fest angestellt. Dieser Erfolg war möglich, weil ca. 70 Prozent der Belegschaft Mitglieder der IG Metall sind. Dadurch konnten wir unter anderem mit einem Warnstreik Druck auf die Geschäftsführung erzeugen.



März 2006:
Warnstreik bei BMW-Zulieferer Faurecia. Auch die Zeitarbeiter gingen mit.

Was können Zeitarbeiter für sich selbst tun?

FAURECIA ist nur ein Beispiel: Es gilt, die Isolierung zu überwinden und sich einer Gewerkschaft anzuschließen. Denn kaum jemand setzt sich allein gegen den Chef durch. Zeitarbeiter sind da in einer noch schlechteren Position als Festangestellte, sie brauchen besonders den Schutz einer starken Gemeinschaft. Sie können natürlich auch selbst einen Betriebsrat gründen. Allerdings werden diese legitimen Rechte überwiegend schon im Keim erstickt, da die Verleihbetriebe die Initiatoren schlicht an einen anderen Ort versetzen. Dann ist das Thema Betriebsratswahl tot.

Wie erreicht Ihr die Zeitarbeiter überhaupt?

In den Kundenbetrieben, also dort, wo sie tatsächlich arbeiten. Dabei gehen wir über die Betriebsräte, informieren sie, wie sie Zeitarbeitern helfen können. Indem wir den Vorteil unserer Gewerkschaft klar machen, versuchen wir natürlich auch, neue Mitglieder zu gewinnen.

Denn wir sind ja keineswegs zufrieden mit den aktuellen Tarifverträgen. Aber hier gilt eben auch: Je stärker die Mitgliedschaft ist, die hinter den Verhandlungsführern der IG Metall steht, desto besser wird der Tarifvertrag, desto besser ist die Bezahlung. Zurzeit läuft eine Mitgliederwerbaktion, mit der wir in wenigen Wochen schon mehr als 100 Mitglieder aus der Zeitarbeit gewonnen haben.

Wie können einzelne Zeitarbeiter Euch erreichen, wenn sie in Schwierigkeiten sind?

Die Tür der IG Metall steht Menschen, die Fragen haben, immer offen. Wir bieten zusätzlich Hilfen im Internet an. Interessierte können bei uns oder im Internet Mustertexte für Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge sowie Broschüren zum Thema bestellen. Einfach anklicken: www.igmetall-bbs.de, unter der Rubrik „**Menschen in Zeitarbeit**“.

Wer aber nicht übers Internet gehen kann?

Seit März 2007 gibt es ein Service-Telefon für Zeitarbeiter, die Mitglied der IG Metall sind. Geboten wird eine qualifizierte Beratung, exklusiv für Mitglieder. Die Nummer lautet **03 51 8 63 32 23** und kann **täglich von 7.30 bis 17.00 Uhr und freitags bis 13.30 Uhr** erreicht werden. Wir organisieren damit eine fundierte fachliche Beratung, falls erforderlich, innerhalb von zwei Tagen auch einen qualifizierten Rückruf.

Gibt die gute Konjunkturlage Anlass zur Hoffnung, dass die Zeitarbeit bald wieder zurückgeht?

Keineswegs. Die euphorische Berichterstattung in den Medien verschweigt leider, dass der Beschäftigungsaufbau ganz wesentlich über die Ausweitung von Zeitarbeit erfolgt. Allein 2006 haben bundesweit 140 000 Menschen nur durch Zeitarbeit neue Beschäftigung gefunden. Weitere 60 000 kamen in Ein-Euro-Jobs unter. Dies sind die neuen Beschäftigten. Was der Öffentlichkeit als notwendige Flexibilisierung der Wirtschaft verkauft wird, ist in Wahrheit eine politisch organisierte Flucht vieler Unternehmer aus ihrer sozialstaatlichen Verpflichtung. Die besagt nämlich, dass die Wirtschaft für die Menschen da sein soll. Die Wachstumsprognosen lassen den Schluss zu, dass in den kommenden Jahren wohl noch drei- bis viermal mehr Zeitarbeitsstellen entstehen werden.

**Service-Telefon
für Mitglieder der IGM
Telefon: 0351 8633223
Montag bis Donnerstag
7.30 bis 17.00 Uhr
Freitag 7.30 bis 13.30 Uhr**

Kontakt:

Bodo Grzonka,
IG Metall Berlin-
Brandenburg-Sachsen,
Telefon 030 / 253 750-38
E-Mail bodo.grzonka@igmetall.de

Die Zeitarbeitsbranche – eine kritische Bestandsaufnahme

Der Gesetzgeber hat die Rechtslage zur Arbeitnehmerüberlassung mehrfach geändert und die Bedingungen dabei weitgehend dereguliert. Propagiertes Ziel war, den Flexibilitätsbedürfnissen der Kundenbetriebe nachzukommen und gleichzeitig neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Schutzinteressen aller Arbeitnehmer sollten durch gleiche Bezahlung („equal pay“) und Gleichbehandlung („equal treatment“) gesichert werden.

Die Zeitarbeitsbranche verzeichnet enorme Zuwachsraten, allein 32 Prozent Plus vermeldet die Statistik der Bundesagentur für Arbeit von 2005 auf 2006. Seit dem Jahr 2000 hat sich die Zahl der Beschäftigten auf Zeit 600 000 verdoppelt. Die Prognosen gehen davon aus, dass es in wenigen Jahren über 1 000 000 Zeitarbeiter geben wird.

Im Juni 2006 gab es bundesweit knapp 600 000 Zeitarbeitnehmer, gegenüber dem Vorjahr ein Zuwachs um ein Drittel. In unserem IG Metall-Bezirk wuchs deren Zahl noch schneller: um 40,5 Prozent auf 17 421 in Sachsen und um 42,5 Prozent auf 26 988 Zeitarbeitnehmer in Berlin und Brandenburg. Ihre Bezahlung liegt bis zu 40 Prozent unter dem Niveau der Flächentarife.

Welche Spuren hat die Deregulierung des Überlassungsrechts bei den Beschäftigten und in den Betrieben hinterlassen? Wie hat sich besonders seit 2004 die Lage auf dem Arbeitsmarkt entwickelt? Welche Wirkung hat die Zeitarbeit auf die künftige Personalpolitik in den Betrieben? Was hat vor allem die Politik mit ihrer Flexibilisierung am Arbeitsmarkt erreicht – oder besser gesagt angerichtet?

Entwicklung der Zeitarbeit im Handwerk

Auswertung der Betriebsratswahlen 2006 im Handwerk, bundesweit über alle Handwerksbranchen der IGM



3 602 124 Wahlberechtigte gesamt
100 %

davon Zeitarbeitnehmer: 55 737
1,55 %



3 225 718 Wahlberechtigte gesamt
100 %

davon Zeitarbeitnehmer: 115 647
3,59 %

Aus der Untersuchung von B. Vogel: **Zeitarbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie:** Für gleiche Arbeit einen erheblich geringeren Lohn zu erhalten als andere, zählt zu den am häufigsten vorgetragenen negativen Erfahrungen der Befragten mit diesen Beschäftigungsformen. Bei Zeitarbeitern ist diese Erfahrung sehr deutlich ausgeprägt. Sie verbinden damit zugleich das intensive Gefühl, „ausgenutzt“ und „ungerecht behandelt“ zu werden. Massive „finanzielle Benachteiligung“ bemängelt jeder zweite Zeitarbeiter. [...] Lediglich die Hälfte der befragten Zeitarbeiter hat das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden, und dies, obwohl unsere Untersuchung in der Automobilindustrie durchgeführt wurde, in der (im Vergleich zu anderen Branchen) privilegierte Standards vorherrschen. Die Ursachen dafür sehen sie bei den Zeitarbeitsfirmen, denn (wie ein Zeitarbeiter meint), die „versprechen viel und halten wenig. Man muss wirklich um jede Mark kämpfen“.

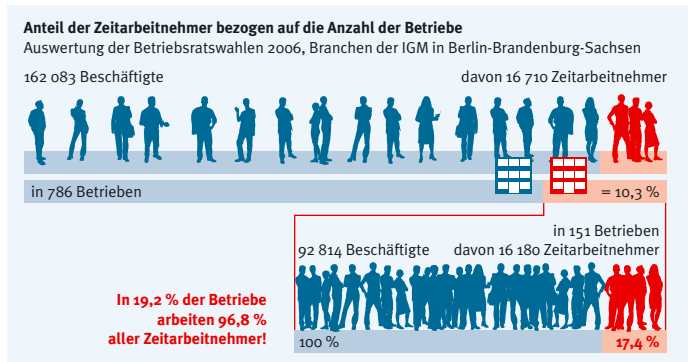
(Vogel, 2003: 64)

Was zunächst zur Abdeckung von Auftragsspitzen dienen sollte, breitet sich inzwischen auf dem Feld der Personalbeschaffung wie ein unkontrolliertes neues Virus aus. Leiharbeit deckt keineswegs nur noch Auftragsschwankungen ab. Stattdessen werden ganze Belegschaften systematisch und regelmäßig ausgetauscht. War früher die Ausleihdauer der Kräfte im Kundenbetrieb noch begrenzt, ist diese Frist jetzt praktisch abgeschafft. Die IG Metall will aber verhindern, dass reguläre Arbeitsplätze durch Zeitarbeit vernichtet werden.

Mit der Reform hatten Gewerkschaften und Staat die Hoffnung verbunden, dass neue Arbeitsplätze entstehen – bei den Verleihern selbst und im Idealfall auch bei den Entleihern, etwa im Anschluss an einen Einsatz.

Wohl auch deshalb halten sich hartnäckig die Gerüchte, dass rund ein Drittel aller Leiharbeiter nach einiger Zeit durch den entleihenden Betrieb übernommen werden (der so genannte Klebeeffekt). Doch nicht eine einzige Statistik belegt dies. Im Gegenteil: Die Bundesregierung schreibt in ihrem 10. Bericht zur Arbeitnehmerüberlassung schon im Jahr 2005:

„... Vielfach wird Leiharbeit (...) genutzt, um mögliche neue Stammarbeitskräfte während des Einsatzes als Leiharbeiternehmer unverbindlich zu testen. Betrachtet man den nominalen Zuwachs in der Leiharbeit, ist auch zu berücksichtigen, dass es sich nicht immer um zusätzliche neue Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeiternehmer zu substituieren. Zum Teil werden Mitarbeiter entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbe-



dingungen in den alten Betrieb zurück zu entleihen. Zum Teil werden aber auch ganze Teile der Produktion auf Fremdfirmen verlagert, die entsprechenden Mitarbeiter jedoch zuvor an diese Fremdfirmen verliehen, um dort die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln. Anschließend wird der vormalige Entleihbetrieb als Subunternehmen tätig.“

In Wirklichkeit gehen Experten davon aus, dass maximal 15 Prozent der Leiharbeiter im Anschluss übernommen werden. Also hat nur etwa jeder siebte eine Chance auf einen regulären Job, und dies auch nur befristet.

Weiter heißt es im Regierungsbericht, Zeitarbeit werde „...von den betroffenen Arbeitnehmern auch immer wieder kritisch bewertet: Das Arbeitsentgelt ist gegenüber den Stamarbeitnehmern im Entleihbetrieb vergleichsweise gering. Der häufige Wechsel des Einsatzortes führt nicht selten zu Problemen bei der Erstattung von Fahrkosten oder Verpflegungsmehraufwand. Zudem sind damit nicht nur zusätzliche körperliche, sondern auch soziale Belastungen verbunden, weil eine Integration im Entleihbetrieb bei kurzer Überlassungsdauer nicht stattfindet. Darüber hinaus haben Leiharbeiter bedingt durch Arbeit auf Abruf, verleihefreie Zeiten und den Einsatz von Arbeitszeitkonten oft einen geringeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten als andere Beschäftigte und müssen ihre persönlichen Interessen stärker zurückstellen. Teilweise sind Fälle bekannt geworden, in denen beabsichtigte Wechsel zum Entleiher durch zweifelhafte Klauseln im Arbeitsvertrag bzw. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag erschwert wurden.“

Das ist im Grunde eine vernichtende Erkenntnis. Das Mindeste wäre eine Korrektur dieser aus dem Ruder gelaufenen Entwicklung. Stattdessen beschleunigten sich die für Arbeitnehmer negativen Entwicklungen bis 2007 weiter. Drastischer ausgedrückt: Der gesamte Arbeitsmarkt wird nach und nach auf den Kopf gestellt, es droht eine systematische Abschaffung der Normalarbeitsverhältnisse – zumindest bei der überwiegenden Mehrheit der Neueinstellungen.

Heute steht Arbeitnehmerüberlassung, angeregt nicht nur durch die Vorschläge der Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, sondern auch durch die europäische Beschäftigungsstrategie und die Feststellungen der Task Force Beschäftigung unter der Leitung von Wim Kok, unter einem neuen Leitbild.

Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland



339 022 Lohnarbeitnehmer



357 264 Lohnarbeitnehmer
+ 5,4 % zum Vorjahr



326 295 Lohnarbeitnehmer
- 8,7 % zum Vorjahr



327 331 Lohnarbeitnehmer
+ 0,3 % zum Vorjahr



399 789 Lohnarbeitnehmer
+ 22,1 % zum Vorjahr

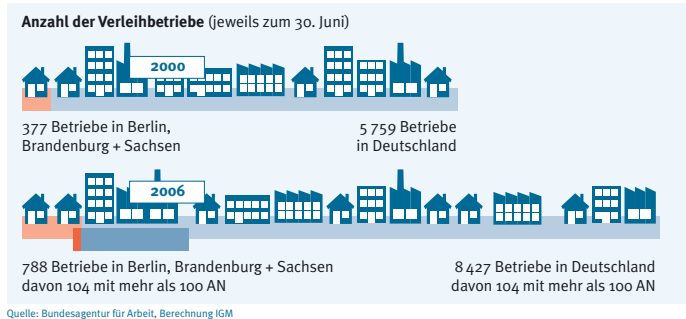


453 389 Lohnarbeitnehmer
+ 13,4 % zum Vorjahr



598 284 Lohnarbeitnehmer
+ 32,0 % zum Vorjahr

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Sowohl die Verbände der Leiharbeitsbranche als auch der Deutsche Industrie- und Handelskammertag haben die genannten Veränderungen ausdrücklich begrüßt. Der Bundesverband Zeitarbeit hebt insbesondere die Bedeutung der Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer und ihre positiven Effekte auch für den Arbeitsmarkt hervor. Er fordert neuerdings weitgehende Änderungen und Erleichterungen für die Leiharbeitgeber, darunter die völlige Abschaffung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und die Streichung der Möglichkeiten für Leiharbeiter, den Betriebsrat in ihrem Einsatzbetrieb zu wählen.

Besonders dreist ist die Forderung, die Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsagentur völlig aufzugeben und diese durch Leiharbeitsfirmen zu privatisieren. Die Bundesagentur soll den Verleihern dazu noch sämtliche Daten aller bei ihr registrierten Arbeitnehmer liefern.

Die Zeitarbeitsverbände gehen aber noch weiter: Sie wollen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ändern. Eine Kernaussage dieser Rechtsprechung ist sinngemäß: Die bloße Unsicherheit eines Unternehmers über seinen künftigen Arbeitskräftebedarf ist keine sachliche Rechtfertigung dafür, einen Arbeitsvertrag zeitlich zu

Arbeitgeberverbände wollen Unternehmerisiko auf Beschäftigte abwälzen

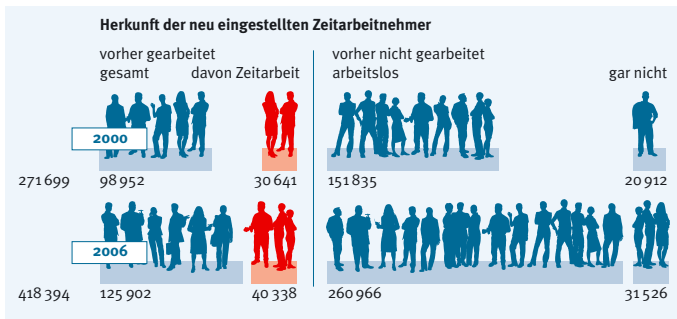
Entwicklung der Zeitarbeit in Berlin-Brandenburg und Sachsen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Berlin-Brandenburg	9 146	15 654	12 946	13 206	18 813	18 939	26 988
% zum Vorjahr		+71,2	-17,3	+2,0	+42,5	+0,7	+42,5
Sachsen	9 424	10 488	9 811	10 582	11 441	12 402	17 421
% zum Vorjahr		+11,3	-6,5	+7,9	+8,1	+8,4	+40,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

befristen. Diese Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko, das der Arbeitgeber nicht durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann.

Der Großteil der Menschen in Zeitarbeit fühlt sich verraten und verkauft. Viele sprechen zynisch von „Sklavenarbeit“. Oft genug werden sie, in Ermangelung einer Alternative, durch die Arbeitsagentur geradezu gezwungen, ihren Dienst bei einem Verleiher anzutreten. Neben einer Bezahlung, die im Extremfall nur halb so hoch ist wie bei vergleichbaren Festangestellten, erwartet sie dort ein ständiger Einsatzwechsel, permanente Umstellung auf immer neue Menschen und Arbeitsbedingungen, kaum Chancen auf beruflichen Aufstieg, persönliche Planungsunsicherheit – in der Familienplanung ebenso wie bei der Kalkulation der Einkommensentwicklung.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Auf der anderen Seite wird Zeitarbeit in vielen Großbetrieben systematisch zur Erpressung der Stammebelegschaft und ihrer Betriebsräte benutzt. Als wäre es ein ökonomisches Naturgesetz, sprechen Unternehmer allenthalben von „Mischkalkulation“ bei den Personalkosten und versuchen wie in einem Wettkampf, bei der Bezahlung die unterste Linie durchzusetzen. Echte Mitbestimmung findet dabei nicht statt. Die „Personalpolitik der untersten Linie“ zielt darauf ab, eigene Personalreserven abzubauen und das „Beschäftigungsrisiko“ des Unternehmers aus der Firma auszulagern. Schlagworte wie „Konzentration auf das Kerngeschäft“, „Outsourcing“ und „Fremdfirmenarbeit im Betrieb“ verschleiern, dass es lediglich um die Senkung von Lohn- und Lohnnebenkosten und letztendlich die Flucht aus den Tarifverträgen geht.

**Personalpolitik
„der untersten Linie“**

Die Zeitarbeitsbranche wird von marktradikalen Politikern, ihnen verbundenen Wirtschaftswissenschaftlern und Konzernlenkern systematisch als Speerspitze gegen den Gedanken einer solidarischen Gesellschaft missbraucht. Die soziale Marktwirtschaft soll ausgehebelt werden. Dagegen entwickelt die IG Metall derzeit ein Forderungspaket.

Lesen Sie hierzu den Diskussionsstand zur Zeitarbeit auf Seite 51.



Gleiche Arbeit – ungleiche Löhne

Ihr Vorgesetzter stellte sie ihren neuen Kollegen vor, und weil sie so schrecklich aufgeregt war an diesem ersten Arbeitstag als Zeitarbeiterin bei BMW in Leipzig, kann sie sich nicht mehr an seine genauen Worte erinnern. Aber wie sie sich fühlte, damals im Sommer 2005 an ihrem neuen Büroarbeitsplatz am jüngsten BMW-Standort Deutschlands, das weiß Claudia Hempel* noch sehr gut: „Klein, mindestens eine Stufe niedriger als die anderen.“

Dazu brauchte sie bloß ihren Blick an den Schreibtischen der anderen vorbeiwandern zu lassen: jung und dynamisch sahen die Menschen dahinter aus, das Durchschnittsalter der Festangestellten bei BMW in Leipzig liegt bei etwa Mitte dreißig. Wer deutlich älter ist, ist häufig entweder ganz oben oder ganz unten im Unternehmen angesiedelt – in der Chefetage oder bei den Zeitarbeitern. Claudia Hempel ist Mitte 50. „Allein aufgrund meines Aussehens konnte mich also sofort jeder als Zeitarbeiterin erkennen“, mutmaßte sie.

Wenn sie erzählt, dann wird schnell klar, wie sie diesen Status empfindet: als Makel in ihrer Berufsbiographie. Den sie, anfangs zumindest, gern unsichtbar gemacht hätte gegenüber ihren direkten Kollegen. „Ich wollte nicht, dass die denken, ich würde schlechtere Arbeit machen, nur weil ich Zeitarbeiterin bin.“

Wenn Markus Gerlach* sie heute so reden hört, dann lacht er und sagt, dass er überhaupt nicht weiß, wie sie damals, an ihrem ersten Arbeitstag, darauf kommen konnte, dass er in solchen Kategorien denken würde. Gerlach, Mitte 30, festangestellt und hoch zufrieden mit seinem Job, ist der Kollege, neben dessen Schreibtisch Claudia Hempel damals platziert wurde. Bis heute arbeiten die beiden eng zusammen. Gleiche Beschäftigung bei ungleichem Lohn, erlebbar hautnah, jeden Tag in der Woche.

Was denn seine erste Reaktion auf die neue Kollegin gewesen sei? Er überlegt kurz, dann antwortet er: „Hoffentlich, habe ich gedacht, bleibt sie länger als nur ein paar Monate, damit sich die Einarbeitung lohnt und kein Know-How verloren geht.“

Ansonsten, beteuert er, habe er gar nichts gedacht: „Wieso sollte ich denn Vorurteile haben gegen Zeitarbeiter? Die haben das Pech, befristete Verträge zu haben und weniger zu verdienen als wir, aber das hat doch nichts mit etwaiger mangelnder Qualifikation zu tun.“

Für mich war die Frau Hempel eine ganz normale Kollegin.“

Eine ganz normale Kollegin. Eine, die unter dem ständigen Druck lebt, dass jeder Arbeitstag ihr letzter sein könnte. Die sich deswegen mit betriebsinterner Kritik zurückhält und ihren wirklichen Namen unter keinen Umständen in der Zeitung lesen will. Die keine längerfristigen Pläne mehr macht, selbst Urlaube bucht sie, wenn überhaupt, spontan. Und das alles bei extrem ungerechter Bezahlung.

„Wenn man die festangestellten Kollegen manchmal so in der Kaffeepause reden hört, was sie sich alles leisten können mit ihren Zuschlägen, ihrer betrieblichen Altersvorsorge, dann

muss man schon aufpassen, dass man kein Gallenleiden kriegt“, sagt sie. Sie steht dann daneben und versucht, sich nichts anmerken zu lassen. Sie weiß, dass Markus Gerlach und die anderen Festangestellten nicht so reden, um sie absichtlich zu verletzen. Sie weiß, dass das Betriebsklima insgesamt ein gutes ist.

Claudia Hempel hat das Glück, dass sie abstrahieren und analysieren gelernt hat. Eigenschaften, die ihr dabei helfen, sich von dem Neid auf die festangestellten Kollegen nicht auffressen zu lassen und ihnen ihre Wut über die ungleichen Verhältnisse nicht persönlich zum Vorwurf zu machen. „Natürlich vergleicht man aber trotzdem und fragt sich mitunter, was haben die Festangestellten, was ich nicht habe“, sagt sie. „Oder auch: warum arbeitet der und der viel langsamer als ich, bekommt aber mehr Geld dafür?“ Von solchen Gedanken, sagt sie, könne sie sich nicht freisprechen. „Das geht natürlich ans Selbstbewusstsein, aber die Kollegen können ja im Grunde genommen auch nichts dafür.“

Wer freilich etwas dafür kann, ist die BMW AG und ihre Personalpolitik, speziell am Standort Leipzig. Bald jeder Dritte der rund 3500 hier Beschäftigten ist Zeitarbeiter. Ein Verhältnis, das selbst innerhalb der deutschen Automobilindustrie, die sich zunehmend der Zeitarbeiter bedient, eine Ausnahme darstellt. Moderate Betriebsräte der IG-Metall beschreiben dieses 1:3-Verhältnis als „ungesund“, andere als „sozialen Sprengstoff“.

Offiziell heißt es, die Zeitarbeiter seien da, um temporäre Schwankungen in der Produktion auszugleichen und um auf sich verändern-



Montagearbeit im BMW-Werk Leipzig.

de Marktbedürfnisse flexibel und zeitnah reagieren zu können. Im März 2005 hatte in Leipzig, dem jüngsten BMW-Werk Deutschlands, die Serienproduktion der BMW 3er Limousine begonnen. Bis zu 650 Fahrzeuge sollen mittelfristig pro Tag vom Band rollen. Manche Zeitarbeiter sind aber bereits seit fast zwei Jahren ununterbrochen vor Ort, und sie arbeiten auch nicht bloß in der Produktion, sondern auch unter den Büroangestellten oder in der Personalabteilung.

„Wenn heute jemand von den Festangestellten weggeht, dann wird seine Stelle garantiert morgen mit einem Zeitarbeiter neu besetzt“, hat Markus Gerlach beobachtet. Weswegen viele Festangestellte mittlerweile überzeugt sind, der Einsatz der Zeitarbeiter sei nicht vorübergehend, sondern als billige Arbeitskraft bewusst einkalkuliert. Weswegen auch Markus Gerlach seinen wirklichen Namen lieber für sich behält.

„Diese rasante Entwicklung“, sagt er, „hat keiner von uns voraussehen können. Als ich vor drei Jahren anfang bei BMW, war Zeitarbeit noch kein Thema.“ Im Gegenteil: Markus Gerlach und die anderen Ingenieure, die zunächst an anderen BMW-Standorten geschult wurden, bevor sie im Frühjahr 2005 in das soeben fertig gebaute Werk nach Leipzig wechselten, erhielten allesamt unbefristete Verträge.

Diese Einstellungspolitik änderte sich jedoch bereits nach wenigen Monaten: entstanden neue Arbeitsplätze, so wurden diese Stellen meistens mit Kollegen aus Zeitarbeitsfirmen neu besetzt. Den BMW-Festangestellten aber wurde und wird paradoxerweise weiterhin bedeutet, dass es schon sehr gravierender Fehlritte bedarf, wollten sie ihren Job bei BMW verlieren. „Die BMW-Philosophie ist, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen gibt“, sagt Markus Gerlach. Bis heute hat sich an dieser – gemessen an den Marktverhältnissen –unüblichen Sicherheit nichts geändert, zumindest für die Festangestellten nicht.

„Vielleicht auch wegen dieser Sicherheit“, sagt Markus Gerlach, „habe ich Claudia Hempel und meine anderen Zeitarbeiterkollegen nie als Konkurrenz empfunden. Ich habe nie gedacht, dass das diejenigen sind, die mir im Zweifel meinen Job wegnehmen, wenn die Fir-



Qualitätskontrolle:
Wer ist Zeitarbeiter, wer ist fest angestellt?



»Wenn schon Zeitarbeit bei BMW, dann nicht in dieser hohen Anzahl und für diese Entlohnung.«

Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender BMW Leipzig.

menleitung spitz kriegt, dass sich die gleiche Arbeit auch für weniger Geld erledigen lässt“. Denn er hat ja seine Festanstellung und die Zusicherung, dass es für Leute wie ihn keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird. Darauf verlässt er sich – erstmal.

Und solange sich an dieser Situation nichts ändert, lässt sich der Betriebsfrieden zwischen Stamm-Mitarbeitern und Zeitarbeitern vermutlich aufrecht erhalten. „Trotzdem sind wir mittlerweile sensibilisiert und betrachten die Sache kritisch“, sagt Markus Gerlach. Er weiß inzwischen, wie verletzend manche Situationen und Äußerungen auf Kolleginnen wie Claudia Hempel wirken. Die beiden haben miteinander darüber gesprochen. Auch das ist eine Ausnahme, denn natürlich gibt es Berührungspunkte zwischen Zeitarbeitern und Festangestellten. Aber Markus Gerlach und Claudia Hempel sind, wie sie sagen, „auf einer Wellenlänge“, sie haben beide einen Hund, und manchmal begegnen sie sich zufällig in ihrer Freizeit beim Gassigehen. So etwas verbindet. So etwas führt dazu, dass man sich austauscht, auch über die Atmosphäre bei der Arbeit.

„Also gibt es jetzt bestimmte Themen, die wir vermeiden“, sagt er. Wenn er beispielsweise überlegt, ob er in die private Krankenkasse wechseln soll oder ob er im Urlaub lieber ein Vier- oder Fünf-Sterne-Hotel buchen will, dann posaunt er das nicht mehr unbedingt bei der Arbeit aus. Und wenn sie beide den Eindruck haben, dass ein festangestellter Kollege schlechte Leistung bringt, dann ist er es, der darüber eine Bemerkung macht.

Aus Rücksicht auf sie. Nicht aus falsch verstandenem Mitleid. Das wollen sie beide nicht.

*Namen im Text geändert

Bei Krankheit Kündigung

Als Zeitarbeiter sollte man nicht krank werden, ist die Erfahrung von Heinz Müller*. Im Mai 2006 fängt er bei der Zeitarbeitsfirma in Magdeburg an. Er ist gelernter Karosseriebauer. Eingestellt wird Müller allerdings nur als Helfer, so dass sein Stundenlohn eigentlich bei 6,07 Euro liegt. Glücklicherweise wird er an das BMW-Werk in Leipzig entliehen. Dort wird an die Tarife der Festangestellten angepasst, so dass er 7,95 Euro pro Stunde erhält. Insgesamt bleiben dem Zeitarbeiter am Monatsende 930 Euro. Dies auch nur, weil 100 Euro Spritgeld bezahlt werden.

Vor seiner Anstellung bei der Zeitarbeitsfirma klärt Müller, dass er noch im Mai heiraten wird und daher vom 22. bis 26. Mai Urlaub machen möchte. Dies wird ihm von Seiten seines Arbeitgebers bestätigt. Als er in der Woche vor seinem Urlaub den Einsatzleiter seiner Verleihfirma vor Ort auf seinen Urlaub anspricht, brüllt ihn dieser an „Das geht nicht. Wir brauchen Dich hier nächste Woche, verschieb Deine Hochzeit“. Müller bleibt dabei, er will heiraten. Nachdem die Wut des Einsatzleiters verflogen ist, ruft er am Samstagnachmittag bei Müller an, dass es okay sei, wenn er wegbleibe.

Auf der Rückfahrt von seiner kurzen Hochzeitsreise handelt sich der Zeitarbeiter eine Lebensmittelvergiftung ein, so dass er fünf Tage krankgeschrieben wird. Nach drei Tagen hält er die Drohanrufe seiner Verleihfirma zuhause nicht mehr aus. Er geht zurück in den Betrieb, weil er Angst um seinen Job hat.

Arbeiter im BMW-Werk bekommen spezielle Arbeitskleidung zugeteilt. Als Heinz Müller bei BMW anfängt, bekommt er von seiner Verleihfirma ein T-Shirt, eine Hose und ein Paar Arbeitsschuhe. Das T-Shirt ist in Größe „S“, die Hose zwei Nummern zu klein und die Arbeitsschuhe sind zu schmal. Müller bittet um andere Kleidung, da er mit den Füßen extreme Probleme bekommen könne, das weiß er aus Erfahrung. Darauf erhält er lediglich die Antwort: „Nein, geht nicht“. Die Kleidung bleibt ein Problem. Im Sommer ist es heiß in den Hallen. Ein T-Shirt eine ganze Woche tragen – eine Zumutung für ihn und die Menschen in seiner Umgebung. Im Laufe der Zeit erbettelt



**Bandarbeit – Knochenarbeit
und bei Krankheit Kündigung.**



»Betriebsräte, deren Unternehmen Zeitarbeiter beschäftigen, müssen sich um diese Menschen stärker als bisher kümmern. Außerdem: Wenn Betriebsräte sich strikt an der Gesetzeslage orientieren würden, gäbe es gar nicht so viele Zeitarbeiter.«

Wolfgang Berger
Gewerkschaftssekretär,
Arbeitskreis »Menschen in
Zeitarbeit«, IG Metall Berlin

sich Heinz Müller ganze drei T-Shirts. BMW hat ausreichend Arbeitskleidung, aber die Leihfirma spart daran, und nur sie ist für Heinz Müller zuständig.

Die Unglückssträhne bei Müller hält an. Er stürzt von der Leiter, verletzt sich am Rücken, darf laut Arzt nur liegen, keinesfalls arbeiten. Der Arzt will ihn vier Wochen krankschreiben, Müller bittet um eine Verkürzung, so dass er nur zwei Wochen krankgeschrieben wird. Glücklicherweise ist das Werk genau in dieser Zeit geschlossen, aber der Einsatzleiter der Zeitarbeitsfirma macht Druck. Anfang August wird Müller nach Magdeburg einbestellt. „Wenn Sie nochmal krank werden, kündigen wir Sie“, heißt es in dem sehr hitzigen einstündigen Gespräch. Die Zeitarbeitsfirma wirft Müller vor, dass er sich weigert, auf schnelle Schichtwechsel einzugehen. Müller argumentiert, dass er eine Fahrgemeinschaft habe, alleine fahren kann er sich nicht leisten. Er fährt täglich 140 Kilometer und bekommt dafür genau fünf Euro Spritgeld. Für Müller aber ist das wichtigste Argument seine Gesundheit. Ein Facharzt hat eine Allergie festgestellt, so dass er alle zwei bis drei Tage zu einer Behandlung zum Arzt kommen muss. Das macht Müller natürlich in seiner Freizeit, aber die Termine werden festgelegt nach dem ausgemachten Schichtplan. Ein schnelles Wechseln der Schichten lässt dieser stramme Terminplan nicht zu. Der Einsatzleiter droht: „Wenn Sie nicht zur Spätschicht kommen, kündigen wir Sie“.

Der Chef aus Magdeburg spricht eine letzte Ermahnung aus.

Ein paar Wochen geht alles seinen Gang. Heinz Müller hat sich inzwischen auch daran gewöhnt, dass keine einzige Lohnabrechnung stimmt. Jeden Monat entdeckt er Fehler zu seinen Ungunsten in der Lohnabrechnung und muss mehrmals nachfragen, bis er endlich das Verdiente überwiesen bekommt.

Am 18. August 2006 geht es nicht mehr. Die Fußprobleme haben massiv zugenommen, der Ballen schmerzt inzwischen derart, dass Müller kaum noch stehen kann. Er kündigt im Betrieb an, dass er am Montag zum Orthopäden gehen wird. Sonntags bekommt Müller Fieber, der Arzt am Montag stellt eine verschleppte Stirnhöhlenentzündung fest. Auf seine einwöchige Krankschreibung – er muss jeden Tag zum Spülen beim Arzt erscheinen, eine Tortur, die aber hilft – bekommt er den Kommentar „Kommen Sie arbeiten, das ist doch nur ein Schnupfen“, zu hören.

Ein paar Wochen läuft wieder alles gut, Müller arbeitet in einem Bereich, in dem auch andere Zeitarbeiter arbeiten. „Da ist die Stimmung prima. Alle halten zusammen. Wir werden nicht von den Festangestellten angefeindet.“

Die Schmerzen im Bein werden schlimmer. Bis zum 11. Dezember 2006 schleppt sich Heinz Müller ins Werk. Dann geht nichts mehr. Der Facharzt stellt eine extreme Entzündung im Bein fest. Eine langwierige Entzündung, die unbedingt ausheilen muss. Die Ärzte sind sich einig, die Krankschreibung wird sich mindestens neun Wochen lang hinziehen. Auch der Werksarzt hatte geraten, unbedingt das Bein zu schonen.

Daraufhin erhält Heinz Müller am 15. Dezember 2006 seine Kündigung. Schriftlich. Ohne Grund.

*Namen im Text geändert



»Ein Tarifvertrag, nach dem Zeitverträge beliebig oft verlängert werden dürfen, hätte Signalwirkung. Er würde prekäre Beschäftigungen verschärfen und etablieren helfen. Mit uns wird es das nicht geben.«

Gudrun Krüger,
Betriebsratsvorsitzende
DaimlerChrysler Ludwigsfelde

Unterschiedliche Interessen fair vertreten

Nein, auf die Belegschaft der DaimlerChrysler GmbH im brandenburgischen Ludwigsfelde lässt Gudrun Krüger nichts kommen. Da kann man nachbohren, wie man will. „Wie ich bereits erwähnte“, sagt die Betriebsratsvorsitzende energisch, „gibt es bei uns im Werk keine zwischenmenschlichen Konflikte unter den Kollegen. Festangestellte, befristet Beschäftigte und Zeitarbeiter respektieren sich nicht nur gegenseitig. Sie wissen, dass sie unterschiedlich bezahlt werden. Aber das spielt keine Rolle, was die gegenseitige Wertschätzung und das Verständnis füreinander angeht. Wir sind ein Team.“

Wir sind ein Team. Das ist auch bitter nötig in dem Ludwigsfelder Werk, das eine 100-prozentige Tochter der DaimlerChrysler AG ist. 2500 Menschen sind hier im Drei-Schicht-Betrieb mit der Produktion der Modelle „Sprinter“ und „Vario“ beschäftigt. 850 von ihnen arbeiten mit befristeten Verträgen, 170 sind Zeitarbeiter. Und natürlich haben sie alle ihre individuellen Bedrohungsszenarien vor Augen.

Die Festangestellten empfinden einen enormen Druck durch die überwiegend viel jüngeren Kollegen mit Zeitverträgen und durch die Zeitarbeiter, die ihren Job für weniger Geld ebenso gut machen. Die Zeitarbeiter wiederum plagt die Sorge, wie sie es überhaupt jemals schaffen könnten, einen Fuß in die Tür von DaimlerChrysler zu bekommen. Und diejenigen, die diesen Schritt immerhin vollbracht haben, die befristet Angestellten, stehen verunsichert zwischen diesen beiden Gruppen, den möglichen beruflichen Aufstieg (Festanstellung) ebenso vor Augen wie den möglichen Absturz (Zeitarbeiter).

Als Betriebsrätin ist Gudrun Krüger gehalten, die höchst unterschiedlichen Interessen dieser drei Beschäftigtengruppen möglichst fair zu vertreten. Schließlich wollen alle zumindest ihren Status Quo erhalten. Man kann da leicht zwischen alle Stühle geraten. In dieser schwierigen Gemengelage trifft es sich gut, dass es immerhin einen gemeinsamen Gegner gibt. Denn der schweißt zusammen und ist personifiziert in der Unternehmensleitung. „Dort“, sagt Gudrun Krüger, „tobt derzeit unser eigentlicher Konflikt“.

Unser eigentlicher Konflikt. Die Unternehmensleitung der DaimlerChrysler Ludwigsfelde GmbH hat Gudrun Krüger und ihren 18 Betriebsratskollegen jüngst ein so genanntes „Flexibilitäts-Konzept“ vorgelegt. Mit der Bitte um Zustimmung, versteht sich. Im Kern geht

es darum, dass die zweimaligen Vertragsbefristungen, die schon jetzt zulässig sind, bevor ein Zeitvertrag in eine Festanstellung umgewandelt werden muss, noch ein- oder mehrmals zusätzlich verlängert werden dürfen sollen. Auf Basis eines Tarifvertrags. Dieser würde die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, die es bereits jetzt im Werk gibt, auf unbestimmte Zeit legalisieren.

Im Grunde ihres Herzens lehnt eine Betriebsrätin wie Gudrun Krüger solche Forderungen strikt ab. „Von uns gibt es da keine Zustimmung. Wir sehen eine solche Notwendigkeit angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Lage überhaupt nicht ein“, sagt sie kämpferisch. „Ein solcher Tarifvertrag hätte Signalwirkung. Er würde die von uns nicht gewünschte Situation der prekären Beschäftigung verschärfen und etablieren helfen.“ Gudrun Krüger, 55 Jahre alt, seit 16 Jahren Betriebsrätin, ist eine sehr tapfere Frau. Sie weiß, welche Aussagen für eine Gewerkschafterin opportun sind. Tatsächlich stürzt sie der Vorstoß der Unternehmensleitung in Bedrängnis.

Denn wie soll sie sich schlussendlich verhalten? Kompromisslos gegenüber dem Arbeitgeber, wie es politisch korrekt wäre? Oder lieber doch ein paar Zugeständnisse machen? Was immer sie entscheidet, das Dilemma ist gewiss. Stimmt der Betriebsrat dem Flexibilitätskonzept zu, verrät er seine eigenen Grundsätze. Lehnt der Betriebsrat den Vorschlag des Arbeitgebers jedoch ab, geht er das Risiko ein, dass der Arbeitgeber seine unterschwellige Drohung wahr macht und alle befristet Beschäftigten nach zwei Jahren gegen eine komplett neue Zeitvertrags-Belegschaft austauscht.

Das aber wollen die Kollegen, ungeachtet ihres Beschäftigtenstatus, auf keinen Fall. Die Festangestellten nicht, weil sie ihre Kollegen auf Zeit schätzen. Sie sind aufeinander eingespielt und haben außerdem nicht die geringste Lust, sich ständig an neue Gesichter und Arbeitsgewohnheiten zu gewöhnen. Und die Betroffenen selbst natürlich erst recht nicht. „Das sind ja sehr häufig junge Leute“, sagt Gudrun Krüger, „die wollen eine Familie gründen, die wollen sesshaft werden, die finden nicht einfach so woanders einen Job, wenn sie erstmal auf der Straße stehen.“

Was also tun? Aus Prinzipientreue mitverantworten, dass die Kollegen, die ihr nahe stehen und für die sie sich verantwortlich fühlt, ihren Arbeitsplatz verlieren? Und so zum Unmut in der gesamten Belegschaft beitragen? Oder in den sauren Apfel beißen und den For-

derungen der Unternehmensleitung nachgeben, damit die befristeten Verträge der Kollegen zumindest noch ein paar mal verlängert werden?

Gudrun Krüger bereiten diese Überlegungen Kopfzerbrechen. Die Verhandlungen sind zermürend. „Wir haben schon Zugeständnisse machen müssen“, sagt sie. Immer dann, wenn es dem Werk in der Vergangenheit schlecht ging, weil die Auftragslage nicht das her gab, was man sich erhofft hatte, willigte der Betriebsrat in kleinere Einbußen zu Lasten der Arbeitnehmer ein. „Wer mit dem Rücken zur Wand steht, der muss mehr Zugeständnisse machen“, hat Gudrun Krüger gelernt.

So stimmte sie zähneknirschend zu, dass die Zeitarbeiter, die bei DaimlerChrysler an normalen Arbeitstagen immerhin einige zusätzliche Entgelte zu ihrem Zeitarbeitergrundlohn erhalten, auf just diese zusätzlichen Entgelte wieder verzichten müssen an Tagen, an denen sie krank sind oder Urlaub haben. Und auch die Mehrarbeit am Wochenende, von denen die Zeitarbeiter häufig betroffen sind, wird lediglich nach dem Zeitarbeiter-Tarifvertrag entlohnt. Und nicht etwa nach dem weitaus attraktiveren DaimlerChrysler-üblichen Stundensatz, mit Mehrarbeitszuschlägen nach IG Metall-Tarifvertrag. Nach dem Zeitarbeitstarifvertrag bleibt die Mehrarbeit weitestgehend zuschlagsfrei. „In diesen Punkten“, sagt Gudrun Krüger, „haben wir uns bisher einfach nicht durchsetzen können“.

Aber im aktuellen Konflikt um die Verlängerung der befristeten Verträge will sie hart bleiben. „Flexibilität ist ja gut und schön, aber bitte schön in einem verträglichen Maß“, sagt sie. Und was die Unternehmensleitung vorgeschlagen habe, sei unverträglich – auch und vor allem für den Betriebsfrieden.

Mit den meisten Kollegen aber hat Gudrun Krüger über die düsteren Aussichten noch gar nicht gesprochen. „Glücklicherweise“, sagt sie, „ist auch noch niemand zu uns gekommen und hat gesagt, stimmt dem Flexibilitätskonzept einfach zu, Hauptsache, wir behalten in irgendeiner Form unsere Arbeitsplätze“. Aber solche Stimmen könnte es geben. Sie kann sie nicht ausschließen. „Wir müssen jetzt einfach zusehen und gucken, dass wir die Rückendeckung von der Belegschaft für unsere Position bekommen“, sagt sie. Es klingt, als habe der eigentliche Konflikt gerade erst begonnen.

Auf dem Lohnzettel genau die Hälfte



Vor eineinhalb Jahren hat er angeheuert bei der Zeitarbeitsfirma Randstad. Sein Leben lang hat er gearbeitet, für seine Familie gesorgt. Auch wenn es nur kurz war – arbeitslos sein war für ihn das Schlimmste. „Die im Arbeitsamt haben mich fast gestoßen, bei Randstad anzurufen“, erzählt Helge Reimers*. „Ich bin ausgebildeter Logistiker, habe einige Zusatzqualifikationen.“ Angestellt wurde er bei Randstad als „Helfer“. Damit sinkt der Stundenlohn auf 6,07 Euro.

In Zahlen kann er das genau benennen: Als stellvertretender Lagerleiter bei einem Automobilhersteller hatte er noch vor zwei Jahren genau 1.498,76 Euro netto. Bei Randstad – wo er hoch qualifizierte Tätigkeiten ausübt, für die 14 Euro die Stunde an den Verleihbetrieb gezahlt werden – verdient er 765,95 Euro. „Von 14 Euro, die meine Arbeit wert ist, bekomme ich brutto 6,07 Euro. Das schreit doch zum Himmel.“ Gefragt nach dem Urlaubsgeld, bekommt Helge Reimers ein düsteres Gesicht: „150 Euro für das erste Jahr“, berichtet er. Sein Nachbar lacht über ihn, als Hartz IV-Empfänger bekommt er fast genauso viel Geld wie Reimers. „Meine jungen Kollegen kommen gut mit dem Geld aus, die wohnen ja auch noch bei Mama. Eine Familie mit dem Geld zu ernähren, von dem auch noch das Fahrgeld abgezogen wird, ist hart. In Urlaub fahren, ist da nicht drin.“ Früher habe ich am Wochenende auch mal bei Kaisers eingekauft“, sagt Reimers. Das klingt wie verbotener Luxus.

Bei den Lohnzetteln passt er inzwischen auf wie ein Fuchs. Bisher war noch keine Lohnabrechnung korrekt. Beim letzten Mal wurde ihm „versehentlich“ der Urlaub als Minusstunden angerechnet. „Bei einer Woche sind das 20 Minusstunden, das ist bares Geld“, sagt Reimers. „Man wird abgezockt, wenn man nicht aufpasst.“ Mit Hilfe der Einzelstundenabrechnungen kann er inzwischen die Lohnzettel prüfen. „Das ist eine neue Regelung, die von der IG Metall durchgesetzt wurde.“

Das Schlimmste sei für ihn das Zwei-Klassen-System, was er erlebe. Bis Ende Dezember hat er in einem Betrieb gearbeitet, in dem sehr schwe-

Werkhalle eines großen
Elektrotechnikkonzerns.



re Ware bewegt werden musste. Dafür müssen theoretisch Spezialanlagen eingesetzt werden. Die Spezialanlagen gibt es, die Festangestellten können diese auch bedienen. Aber sie lassen die Leiharbeiter die schweren Sachen heben, weil es schneller geht. Werden Spezialanlagen eingesetzt, dauert es länger und die Leistung sinkt, damit auch der Lohn. „Also werden wir modernen Sklaven nach vorne geschickt und müssen unsere Gesundheit aufs Spiel setzen.“ In vielen Firmen läuft es so, dass die Festangestellten solange die Leiharbeiter austauschen, bis Leute da sind, die ohne Mucken die Arbeit verrichten. „Nicht teamfähig“ ist das Totschlag-Argument, mit dem unbequeme, selbstbewusste Leiharbeiter weggeschickt werden. Wenn einer krank wird, kommt ja ein neuer. An die Menschen denkt dabei keiner.

Helge Reimers hat einmal errechnet, welche Rente er bei seiner früheren Firma erwartet hätte. Er kam auf 1.014 Euro. Bei seinen Einzahlungen als Leiharbeiter landet er im Rentenalter bei 600 bis 700 Euro. „Wie soll man denn davon leben?“, fragt er. „Meine Kapital-Lebensversicherung habe ich gleich gekündigt, als ich damals arbeitslos wurde, die konnte ich mir nicht mehr leisten.“

*Namen im Text geändert

Wer keinen Job hat, hat keine Zukunft



Siemenswerke Berlin. In manchen Werken ist jeder Dritte Zeitarbeiter, die meisten in der Produktion. Wer hier arbeitet, hat oft keine andere Wahl. Wer nicht spurt, kann jederzeit ersetzt werden. Es gibt angeblich genügend qualifizierte arbeitslose Menschen draußen, die viel darum geben würden, hier anheuern zu dürfen. Weswegen viele, die es trotzdem ins Werk geschafft haben, selbst Unzumutbarkeiten klaglos hinnehmen.

Zum Beispiel Rolf Blaschke*, Zeitarbeiter seit vier Jahren. Das Knie will nicht mehr so wie er, es muss operiert werden. Der Arzt hat ihn mehrfach ermahnt. Aber Blaschke weigert sich. Eine Operation, das sind sechs Wochen Arbeitsausfall. Mindestens. Er mag seine Kollegen, er mag den Betrieb, er kennt alle Abläufe. Kaum einer ist so gut eingearbeitet wie er, findet Blaschke. Die Angst, austauschbar zu werden, verfolgt ihn trotzdem. Was, wenn er tatsächlich eine Auszeit nimmt und die Chefs merken, dass ein anderer seine Arbeit genauso gut machen kann? Was, wenn sie ihm kündigen? Ihn einfach nicht mehr einsetzen bei Siemens? Nein, sagt Blaschke, angesichts solcher Horrorszenarien muss sein Knie, Fahrlässigkeit hin oder her, einfach noch ein bisschen auf die Operation warten.

Oder Horst Fischer*. Techniker hat er gelernt, entsprechend wurde er von seiner Zeitarbeitsfirma eingruppiert. So weit, so gut. Doch die Aufgaben, die seine Abteilung bei Siemens ihm abverlangt, würde normalerweise wohl ein Ingenieur mit Hochschulstudium erledigen. Fischer jedenfalls ist diesen Anforderungen nicht gewachsen. Er hat das bei seiner Verleihfirma beklagt. Ohne Reaktion. Folglich liegt die Verantwortung weiterhin bei Fischer. Macht er einen Fehler, ist das ein Kündigungsgrund. Fischer macht trotzdem weiter. Vielleicht, hofft er, wird seine Verleihfirma sich ja doch eines Tages seines Problems annehmen.

Bis dahin schlagen er und die anderen Zeitarbeiter sich weiter durch, sehen zu, dass es im Alltag im Werk irgendwie läuft für sie. Die Nähe zur Gewerkschaft hingegen scheuen die meisten. Aus Angst, der Entleih- oder Verleihbetrieb könnte Wind davon bekommen. „Wenn das passiert“, ist sich ein Zeitarbeiter bei Siemens sicher, „würde sich sicher mein Status verschlechtern, im Extremfall könnte

es mich sogar den Job kosten“. Folglich will er auch mit den Betriebsräten möglichst wenig zu tun haben.

Zumal der Tarifvertrag für die Zeitarbeiter, den die DGB-Gewerkschaften und die Betriebsräte mit den Arbeitgebern unlängst ausgehandelt haben, die wenigsten Zeitarbeiter überzeugt, in die Gewerkschaft einzutreten: „Zulagen, die mir meine Firma bis dahin gezahlt hatte, wurden nach Einführung des Tarifvertrags plötzlich wieder gestrichen“, klagt einer. „Und das Grundentgelt, das ich für meine Arbeit bekomme, ist dem Existenzminimum immer noch sehr nahe.“

Ohne Mehrarbeit, das ist die Erfahrung der meisten Zeitarbeiter, kommt man einfach auf keinen grünen Zweig. Andererseits sei eine Arbeit immerhin eine Arbeit. „Wer gar keinen Job hat, hat auch keine Zukunft“, sagt der Zeitarbeiter, der ungenannt bleiben möchte. „Also bin ich lieber Zeitarbeiter als Hartz-IV-Empfänger.“

Der Frust über die schlechte Bezahlung bleibt trotzdem. Denn, sagt der Zeitarbeiter Helmut Lippert*: „Wir sind ja auch nicht blöd. Wir bekommen doch mit, wie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ist.“ Und die ist aktuell ausgezeichnet. Zugegeben, sagt Helmut Lippert: Vor ein paar Jahren noch haben die Siemenswerke in den roten Zahlen gesteckt; der Betrieb musste daraufhin neu strukturiert werden. Damals sei der Einsatz von Zeitarbeitern auch aus Vorsicht über die ungewisse wirtschaftliche Zukunft des Betriebes zumindest nachvollziehbar gewesen.

Seither aber habe sich die Auftragslage wieder verbessert. Sie würde durchaus rechtfertigen, finden Lippert und seine Kollegen, dass einige von ihnen, die schon seit Jahren dabei sind, endlich für ihren unermüdlichen Einsatz, für ihre vielen Überstunden, die sie geleistet haben, mit Festanstellungen bei Siemens belohnt werden. Der Betrieb habe sich ja schließlich erholt – nicht zuletzt dank der Zeitarbeiter. Mittlerweile gebe es sogar eine Betriebsvereinbarung Zeitarbeit, die solche Dinge regelt. Doch im Verhältnis dazu seien immer noch viel zu wenige Zeitarbeitnehmer in den Betrieb übernommen worden.

Ein Problem, unter dem auch die Festangestellten bei Siemens leiden. Viele empfinden die Zeitarbeiter inzwischen als zusätzliche Arbeitsbelastung. „Wir lassen sie an unseren Besprechungen teilnehmen, wir beziehen sie in die Urlaubsplanung ein, wir geben uns alle Mühe, sie zu integrieren“, sagt der Festangestellte Dirk Mertens*. Doch nach ein paar Monaten sei der Einsatz der Zeitarbeiter

dann schon wieder beendet. Die Betriebsleitung wolle das so. „Für uns heißt das dann, dass wir mit dem nächsten ausgeliehenen Kollegen wieder von vorn anfangen müssen“, sagt Mertens.

Wer Pech habe, müsse in seiner Gruppe mit vielen gering qualifizierten oder gar nicht ausgebildeten Zeitarbeitern klar kommen. „Da gibt es dann eine Menge zu tun für uns Festangestellte, diese Kollegen so zu betreuen und anzuleiten, dass die Qualität nicht sinkt“, sagt er. „Und so eine Betreuung braucht natürlich Zeit.“ Zeit, die andernorts eigentlich wieder eingespart werden müsste, will man auf die zusätzlichen Entgelte nicht verzichten. Zeit, die aber nicht eingespart werden kann. „Es ist ein Dilemma“, sagt der Festangestellte. „Bleibt die Qualität zurück, senkt sich die Durchlaufzeit, weil Fehler gemacht werden.“ Mit dem Ergebnis, dass am Ende alle Beschäftigten weniger Geld in der Lohntüte haben könnten.

*Namen im Text geändert



Familienleben findet nicht mehr statt

Im Mai zieht sie aus. Der Vertrag für die neue Wohnung ist unterschrieben, die Schrankwand fürs Wohnzimmer hat sie im Internet bestellt. „Es ist ein Neuanfang“, sagt Manuela Schäfer*. Ein Neuanfang für sie, ihren 14-jährigen Sohn und die 17-jährige Tochter. Den Vater lassen sie zurück, er muss sich jetzt auch nach einem neuen Zuhause umschauen. „So ist es halt.“ Manuela Schäfer, 42 Jahre alt, klingt wehmütig und entschlossen zugleich.

Denn es ist „schon heftig“, wie sie sagt, sich nach fast 20 Jahren zu trennen von dem Mann, mit dem sie ja nicht bloß zwei Kinder hat. Alt werden wollten sie zusammen, das war das Versprechen. „Aber es ging nicht mehr, wir haben uns auseinander gelebt, am Ende war da nur noch Streit.“ Und dann sagt sie leise: „Es ist der Job. Er ist schuld.“

Der Job. Ausgerechnet der Job, an dem sie so hängt, auf den sie stolz ist, bis heute. In die Luft gehüpft war sie, als sie endlich, im Frühling 2003, die Zusage von Infineon in Dresden bekam – Operator würde sie sein in einem der großen deutschen Hochtechnologieunternehmen, das Halbleiter- und Systemlösungen für die Automobil- und Industrieelektronikbranche herstellt. „Es war wie ein Lottogewinn.“ Drei Jahre war sie, die gelernte Elektromontiererin, zuvor arbeitslos gewesen. Arbeitslos in einer Kleinstadt im südlichen Sachsen, die ihren Einwohnern, haben sie ihre Beschäftigung erstmal verloren, nicht viel zu bieten hat außer Hartz IV.

Der Vertrag war auf zwei Jahre befristet. „Das störte mich nicht“, erzählt Manuela Schäfer, „ich habe bis zuletzt gehofft, dass es eine Verlängerung gibt, ich habe doch alles gegeben“. Tat-

sächlich wurde das Arbeitsverhältnis nach zwei Jahren verlängert, „deine Arbeit bleibt die gleiche, deine Kollegen auch“, versicherten ihr die Chefs. Nur der Name des Arbeitgebers änderte sich. Fortan war Manuela Schäfer Angestellte einer Zeitarbeitsfirma. „Damit ging alles den Bach runter“, sagt sie.

Es war nicht nur die sehr viel schlechtere Bezahlung, über die sie sich ärgerte. Etwa ein Fünftel ihres Nettoeinkommens hat sie durch den Wechsel zu der Zeitarbeitsfirma eingebüßt. Es gab nun auch



Infineon Dresden



weniger Urlaub als Zeitarbeiterin. Und seit letztem Jahr änderten sich auch die Schichten. Infineon führte die 12-Stunden-Schicht ein. Vorher arbeitete sie an sechs Tagen in Folge jeweils acht Stunden. Jetzt dauern die Schichten zwölf Stunden, an vier aufeinanderfolgenden Tagen.“ Wobei die ersten beiden Tagesschichten sind. Am dritten und vierten Tag arbeitet Manuela Schäfer nachts. Körperlich, sagt sie, verkraffe sie den Rhythmuswechsel erstaunlich gut. „Aber ich habe praktisch kein Familienleben mehr.“

Der Mann, den sie jetzt verlässt, arbeitet selbst auf Montage. Nur am Wochenende ist er zu Hause. Bedingt durch ihre Schichten, sagt Manuela Schäfer, hätten sie sich manchmal vier Wochen lang nicht gesehen. „Und wenn doch, dann war ich nicht ansprechbar.“ Sie zögert, so als überlege sie, ob sie aussprechen soll, was sie denkt: „Man ist nach vier solchen Schichttagen kein Mensch mehr.“

Schleichend, sagt sie, habe sie sich verändert. Erst dachte sie, sie sei nur müde, überreizt nach den langen Arbeitstagen. Dann fiel ihr auf, dass sie auch die Nerven verlor, wenn sie frei hatte und ihre Kinder sich bloß benahmen, wie Teenager sich eben benehmen. Anstatt sich eine Auszeit zu nehmen, ging sie auch mit 39 Fieber zur Arbeit. Bis sie erkannte, dass es schiere Existenzangst war, die ihr die Gelassenheit raubte: „Ich lebe ständig mit dem Gedanken, was ist morgen, was ist in einer Woche? Als Zeitarbeiter kannst du von heute auf morgen draußen sein.“

Diese Unsicherheit, gepaart mit der Unzufriedenheit über die eigene Situation, habe sie an denen ausgelebt, denen sie doch gar nicht wehtun wollte. Ihre Ehe ist gescheitert, sie hat viele Freunde verloren, denn die werfen ihr vor: „Du hast ja nicht einmal Zeit für uns, wenn wir Geburtstag feiern.“ Sie könne doch nichts dafür, verteidigt sie sich dann. Und fühlt sich wie eine, der die Hoheit über die eigene Lebensplanung entzogen wird.

Wenn man ihre Kinder fragt, wie es ihnen geht mit diesem Alltag, dann antworten sie, dass sie erstens stolz sind, eine Mutter zu haben, die arbeitet. Zweitens seien sie Selbständigkeit gewohnt. Manchmal allerdings erzählen sie erst im nachhinein von dem Bammel vor der Mathearbeit. Sie spüren, dass ihre Mutter zusätzliche Belastung nicht verträgt. „Nachts wäre es schon schön, wenn sie da wäre“, sagt der Sohn verlegen. Er hat schon als Kind gelernt, sich zurückzunehmen.

»Zeitarbeit sollte nur vorübergehende Auftragsspitzen abdecken. Bei Infineon und anderen großen Firmen wird sie allerdings als dauerhafte Form eingesetzt und damit geht sie zu Lasten regulärer Arbeitsplätze. Arbeitsplätze die seit Jahren da sind, wurden erst befristet und nun mit Zeitarbeitskollegen besetzt. Damit sind diese Jobs nicht mehr im Unternehmen sondern „outsourced“, obwohl die Arbeit weiterhin vorhanden ist und teilweise von den gleichen Leuten gemacht wird.«

Kerstin Schulzendorf,
Betriebsrätin Infineon Dresden

*alle personenbezogenen Daten
(Name, Alter, Familienstand,
Anzahl der Kinder usw. geändert)

Manuela Schäfer ist jetzt 42. Sie weiß, dass sich an ihrer Arbeitssituation in absehbarer Zeit wenig ändern wird. „Und ich mag meinen Job ja“, sagt sie, „ich habe tolle Kollegen, und heutzutage ist es irre, überhaupt Arbeit zu haben“. Infineon oder ihrer Zeitarbeitsfirma jedenfalls möchte sie keinen Vorwurf machen. „Ich gebe dem Staat die Schuld, dass er überhaupt Zeitarbeitsfirmen bewilligt.“

Daheim haben sie jetzt einen Plan aufgestellt. Er regelt minutiös Zuständigkeiten für Hausarbeiten, Einkäufe, Behördengänge. Und vor allem legt er fest, wann die Familie sich künftig Zeit nehmen will, über Probleme zu sprechen: „Wenn etwas Wichtiges anliegt, immer und sofort“, sagt Manuela Schäfer.

Mitbestimmen!

ZF Getriebe ist heute ein Betrieb mit 1 200 Beschäftigten. Davon derzeit 31 Zeitarbeiter. Ab Frühsommer werden von den 31 Zeitarbeitern weitere 15 Kollegen im Betrieb angestellt.

Darauf ist Betriebsratsvorsitzende Carmen Bahlo stolz. Sie betont, dass es ein langer Kampf war. Schon in den 90er Jahren wurde von Seiten der Geschäftsführung immer wieder darauf gedrängt, während der Produktionsspitzen Zeitarbeiter „einzukaufen“. Bahlo erzählt, dass es darum gehe, das Thema Zeitarbeit so früh wie möglich mit der Geschäftsführung zu verhandeln. Ihre Konzernleitung in Friedrichshafen fordere immer wieder 10 Prozent Zeitarbeit. Aus Flexibilitätsgründen sagen sie. „Doch wenn der Betriebsrat die Zeitarbeit widerspruchslos akzeptiere, besteht die Gefahr, dass sie sich sehr schnell und unkontrolliert ausweitet und schon bald einen großen Anteil der Belegschaften einnimmt“, sagt Bahlo.

Die besseren Argumente liegen auf Betriebsratsseite, denn die Meister in den Fertigungshallen bestätigen, dass Festangestellte qualifizierter und daher besser einzusetzen sind. Außerdem können die Meister bei Neueinstellungen ihr Personal selbst aus der Bewerberdatei auswählen. Diesen Einfluss haben sie bei einer Leihfirma nicht.

ZF Getriebe ist ein Idealfall, denn auf dem Betriebsgelände haben sich Dienstleistungs- und Handwerkerfirmen niedergelassen, in denen viele „Ehemalige“ des einstigen DDR-Betriebes beschäftigt sind. Facharbeiter, die den Laden kennen. Einige von ihnen werden bei Bedarf als Zeitarbeiter bei ZF eingesetzt. Dadurch haben auch die Zeitarbeiter im Kollegenkreis kaum Probleme, denn die Festangestellten grenzen sie nicht aus, fühlen sich nicht bedroht. Eher wird hier Solidarität gelebt. Die ZF-Kollegen wissen schon, dass die Zeitarbeiter nicht zu den gleichen finanziellen Konditionen beschäftigt werden. ZF Getriebe in Brandenburg wurde am 1. Juli 1991 gegründet. Vor 1991 waren alle Gewerke im Betrieb integriert.

Von den 3 000 Beschäftigten am Standort übernahm ZF nur 600. Daher sind unter den Arbeitslosen am Ort viele Fachkräfte vorhanden. Somit fällt es auch der Leihfirma leicht, qualifizierte Arbeitskräfte zu beschaffen.



Carmen Bahlo ist Vorsitzende des Betriebsrates bei ZF Getriebe in Brandenburg/Havel.

»Viele Betriebsräte beklagen den Anstieg der Zeitarbeit, als hätten sie selbst keinen Einfluss auf diese Entwicklung. Doch würden Betriebsräte ihre Mitbestimmungsrechte stärker wahrnehmen und verantwortungsbewusster handeln, wäre die Zeitarbeit in den Betrieben mittlerweile nicht so stark verbreitet.«

Carmen Bahlo

Zeitarbeit findet meist in den Dienstleistungsbereichen im Betrieb statt, berichtet Carmen Bahlo. Ihr Betriebsrat achtet darauf, dass der Einsatz von Zeitarbeit so gering wie möglich und nur zeitlich befristet erfolgt oder die Kollegen anschließend in der Firma eingestellt werden.

Carmen Bahlo sieht nur wenige Argumente, die für Zeitarbeit sprechen. Es sei doch inzwischen normal im gewerblichen Bereich, erst einmal nur befristete Verträge zu machen. Diese auslaufen zu lassen, ist für die Unternehmensleitung kein Problem.

Wichtig ist es, so ihre Erfahrung, ständig in Verhandlung und im Gespräch mit der Geschäftsführung zu bleiben, nicht widerspruchslos zu akzeptieren oder ausufern zu lassen und auch die Kollegen darüber zu informieren, warum und wie diese Beschäftigungsform im Betrieb verankert ist.



Ingolf Kroitzsch
ist Betriebsratsvorsitzender
im Karosseriewerk Dresden
(KWD)

Immer mit der Geschäftsführung im Gespräch bleiben

Man kann für Zeitarbeiter einiges tun, sagt Ingolf Kroitzsch. Der Betriebsratsvorsitzende im Karosseriewerk Dresden (KWD) tut es jedenfalls, zusammen mit den anderen Betriebsräten und den Vertrauensleuten der IG Metall ziehen sie an einem Strang. „Wir haben uns mit der Geschäftsführung verständigt, dass es unter den gewerblichen Arbeitnehmern eine Quote von etwa sieben Prozent Zeitarbeitern geben kann“, berichtet er. Wird diese überschritten, gibt es Neueinstellungen.

„Eine Betriebsvereinbarung haben wir dazu nicht abgeschlossen“, sagt Kroitzsch. „Aber wir sind mit der Geschäftsführung laufend im Gespräch, und so funktioniert es auch.“ Einen positiven Impuls für die Interessenvertretung in der Zeitarbeitsproblematik gab das neu gefasste Betriebsverfassungsgesetz, sagt er.

„Laut Paragraph 99 könnten wir Betriebsräte die Einstellung von Zeitarbeitern auch ablehnen. Das gibt uns hier im Karosseriewerk die Chance, die Personalpolitik auf diesem Gebiet mitzubestimmen.“ Der Effekt ist erstaunlich: Im März stehen bis zu 15 Neueinstellungen an, zum Teil auch befristet, aber immerhin..., meint Kroitzsch und ist stolz. „Das wäre noch vor fünf oder sechs Jahren völlig undenkbar gewesen.“

Ein Konflikt in der Belegschaft wegen des Einsatzes von Zeitarbeitern ist so gar nicht erst entstanden. Ganz sicher liegt dies auch daran, dass die Beschäftigten eine kampferprobte Gemeinschaft sind. Nachdem die Geschäftsführung im Jahr 1999 aus dem Flächentarifvertrag ausgestiegen war, erstritten sich die Karosseriewerker mit der IG Metall einen Anerkennungstarifvertrag, der sie weitgehend gleichstellt mit den Kollegen in tarifgebundenen Betrieben. Diese harte Auseinandersetzung, erinnert sich Kroitzsch, war ein Anfang für die Metaller im Betrieb, die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und ihrer Bezahlung bewusst zu betrachten, zu erörtern und zu gestalten. „Wir lernten: man kann etwas tun, man ist nicht ausgeliefert. Das kommt uns nun auch in der Zeitarbeiter-Problematik zugute“, sagt Ingolf Kroitzsch und lächelt still.

Kontakt: Ingolf.Kroitzsch@kwd-dd.de

Das habe ich mir so nicht träumen lassen

»Mein Motto: Zeitarbeit? Ja gerne, aber bitte nicht bis zur Rente«

Thomas Schmidt,
Betriebsrat AutoVision GmbH,
Region Süd.

Jetzt sitzt er jeden Montag in einem zweckmäßig möblierten Büro in Zwickau. Studiert Gesetzestexte und Tarifverträge. Berät seine Kollegen bei Konflikten, Krankheit oder Kündigung. „Es ist weit gekommen mit mir, nicht wahr?“, ruft Thomas Schmidt, 37 Jahre, Oberlippenbart, Sweatshirt. Er lacht. Es hat ihn selbst überrascht, dass er, der Zeitarbeiter vom Band aus dem VW-Werk in Zwickau, schließlich doch in die Gewerkschaft eingetreten ist. Vor eineinhalb Jahren dann hat Thomas Schmidt sich sogar zum Betriebsrat wählen lassen. Einen Tag pro Woche, immer montags, ist er seither von seiner Fließbandtätigkeit freigestellt. „Das“, sagt er, „habe ich mir vor einigen Jahren so nicht träumen lassen.“

Was, fragte er sich damals, sollte die Gewerkschaft schon ausrichten können für ihn, den Zeitarbeiter? Im Drei-Schicht-Betrieb im VW-Werk im sächsischen Zwickau montiert er zwar die gleichen Golfs und die gleichen Passats wie die festangestellten VW-Kollegen auch. Doch sein Lohn ist ein anderer. Und die schönen VW-Tarifverträge, die Zuschläge, das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld, die Leistungsboni – sie alle gelten doch für einen wie ihn nicht. Nicht einmal streiken darf er gegen die Volkswagen Sachsen GmbH, um die Errungenschaften der Stammebelegschaft auch für sich und seine Zeitarbeiterkollegen zu reklamieren. Denn bestreiken kann man bekanntlich nur seinen eigenen Arbeitgeber.

Doch der ist im Fall von Thomas Schmidt die AutoVision GmbH, ein Zeitarbeitsunternehmen mit Sitz im niedersächsischen Wolfsburg. Eine hundertprozentige Tochter der Volkswagen AG, weit über 4 000 Beschäftigte. Diese verleiht die AutoVision je nach Bedarf und deutschlandweit an verschiedene VW-Werke, unter anderem in Zwickau, sowie an andere Firmen und Automobilbauer. Wird VW bestreikt, arbeitet AutoVision trotzdem weiter. Zumindest theoretisch. Praktisch ist das Werk natürlich zugesperrt für alle Arbeiter, ungeachtet ihres Beschäftigtenstatus‘.

„Kalte Aussperrung“, nennt Thomas Schmidt das. Das Werk ist dicht, aber im Gegensatz zu anderen erhält er kein Streikgeld. Eine Ungerechtigkeit unter vielen, die Thomas Schmidt gern erwähnt, bevor er die zentrale Frage stellt, die ihn jahrelang davon abgehalten hat, sich gewerkschaftlich zu betätigen: Wie sollte die IG Metall ihm

und seinen Kollegen in ihrer Situation niemals helfen können? „Ich dachte“, sagt Thomas Schmidt, „für die wären wir doch sowieso bloß Kollegen zweiter Klasse“.

Dann aber gelang es der IG Metall, einen speziellen Dienstleistungsvertrag mit der AutoVision GmbH zu schließen, der die Rechte der Zeitarbeiter zumindest in den Bereichen Fahrgeld, Auslösung und verbindliche Löhne stärkt. Ein erster Durchbruch. „Das war schon verdammt gut“, brummelt Thomas Schmidt anerkennend, „eine tarifgebundene Zeitarbeitsfirma, wo gibt es denn das?“ Fortan war auch die Gründung eines Betriebsrats kein Tabu mehr – unter deutschen Zeitarbeitsfirmen bislang eine Rarität. Die hohe Fluktuation unter den Mitarbeitern, die zeitliche Befristung der Beschäftigungsverhältnisse, die ständige Angst vor dem Rausschmiss verhindern vielerorts gewerkschaftliches Engagement.

„Es hilft aber nichts, nur um den eigenen Job zu fürchten und deswegen den Mund zu halten“, findet Thomas Schmidt. Gesagt, getan: seit November 2005 ist er einer von neun Betriebsräten bei der AutoVision GmbH. „Wir glauben, vielleicht doch in der Masse etwas durchsetzen zu können“, sagt er und grinst. Bald jeder Zweite in der Region bei AutoVision sei IG-Metall-Mitglied; auch dieser Organisationsgrad ist ungewöhnlich hoch für eine Zeitarbeitsfirma.

Es ist Pionierarbeit, die Thomas Schmidt und seine Kollegen als Betriebsräte in Zwickau leisten. „Zunächst einmal“, sagt er, „geht es uns darum, die Problematik der Zeit- und Zeitarbeit in die Öffentlichkeit zu tragen“. Das klingt bescheiden, aber in den Augen vieler Zeitarbeiter kommt allein die Formulierung eines solchen Ziels einer kleinen Revolution gleich: den Mut zu haben, die Missstände offen anzusprechen, ist keine Selbstverständlichkeit.

Jahrelang hatten die Beschäftigten auf Abruf keinen Ansprechpartner. Nicht, dass die VW-Betriebsräte vor Ort in den Werken kein offenes Ohr gehabt hätten für sie. „Aber viele kannten sich in der Grauzone, in der wir lavieren, einfach nicht so gut aus“, sagt Thomas Schmidt. Er hofft jetzt, über den Betriebsrat erstmals so etwas wie ein Zugehörigkeitsgefühl unter den Zeitarbeitern zu schaffen. Denn um einen gewissen Zusammenhalt, glaubt er, wird künftig niemand



Volkswagen Sachsen arbeitet mit AutoVision, einer tarifgebundenen Zeitarbeitsfirma



Montage bei VW: Alle Zeitarbeitsverträge in Festanstellung umzuwandeln, ist ein utopischer Gedanke

herumkommen: „Natürlich wäre es uns am liebsten, alle Zeitarbeiterverträge in unbefristete bei VW umzuwandeln. Aber das ist eine Utopie.“

Also hat Thomas Schmidt beschlossen, sich auf die Wirklichkeit einzulassen. Er und seine Kollegen sehen zu, dass sie dort zupacken, wo es gerade brennt. Umstrittene Lohnabrechnungen überprüfen sie. Hinweisen auf Mobbing gehen sie nach. Ungerechtigkeiten bei der Urlaubsplanung – mancherorts beklagen Zeitarbeiter, dass sie sich stets den Ferienwünschen der Festangestellten unterordnen müssten – sprechen sie an.

Die Angst, dass ihr Einsatz für die Kollegen sie eines Tages den Kopf kosten könnte, bleibt trotzdem. „Wir sind ja auch nur Zeitarbeiter, und Zeitarbeiter sind nun einmal dafür da, dass man sie im Zweifel schnell loswerden kann“, sagt Thomas Schmidt. Bislang ist es gut gegangen. Auch da, als sie neulich unterschwellige Drohungen von Vorgesetzten öffentlich machten, die ihnen zugetragen worden waren: die Zeitarbeiter müssten Sonderschichten protestlos hinnehmen, ansonsten sehe man sich im Personalbüro wieder. Einen solchen Vorwurf zu beweisen, ist für Betriebsräte so gut wie unmöglich, wenn Aussage gegen Aussage steht und es keine Zeugen gibt. Die Arbeitgeber nahmen die Meldung dennoch ernst. „Da haben wir dann schon das Gefühl, dass unsere Arbeit etwas bringt“, sagt Thomas Schmidt.

Daneben bleiben selbstredend die großen Ziele – ein gesetzlicher Mindestlohn für Zeitarbeiter beispielsweise. Oder die Garantie, dass Erfolge, die die Gewerkschaften für Festangestellte erzielen, automatisch auf die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter übertragen werden.

„Bis dahin ist es noch ein weiter Weg“, sagt Thomas Schmidt. Seine aktuellen Überzeugungskämpfe finden derzeit an einer ganz anderen Front statt, bei seinen Zeitarbeiterkollegen von der Schicht: denn in den Augen mancher ist er jetzt der Kollege, der immer montags während der Arbeitszeit Kaffee trinkt. Anstatt, wie sie, am Band Türen für den neuen Golf und den Passat zu montieren.



Gewerkschafter wollen wissen, was bei VW läuft. Hier informiert sich Berthold Huber, 2. Vorsitzender der IG Metall (li.)



Christoph Schulz

ZOOM – Ein Netzwerk für Zeitarbeiter

Es gibt seit November 2004 ein virtuelles Netzwerk der IG Metall für „Menschen in Zeitarbeit“: www.igmetall-zoom.de

ZOOM steht für „**Z**eitarbeiterInnen – **O**hne **O**rganisation **M**achtlos“. Zoom ist eine Internet-Plattform und will als Angebot der IG Metall sowohl Zeitarbeitern und Zeitarbeiterinnen als auch Arbeitnehmervertretungen, in den Zeitarbeitsfirmen als auch in den ausleihenden Unternehmen, vernetzen.

Neben der Kommunikation steht die Information im Vordergrund. Aber Fragen rund um das Thema Zeitarbeit werden so schnell wie möglich beantwortet: Einfach eine Mail an info@igmetall-zoom.de senden. Zoom wird betreut vom Franz Künstler e.V. – Verein für Arbeitnehmerbildung.

Hier ein kleiner Überblick über das vorhandene und geplante Angebot:

- **Neues bei Zoom**
Hier findet man Hinweise auf neue Materialien und wichtige Änderungen des Angebots.
- **Pressespiegel**
Hier wird zu tagesaktuellen Pressebeiträgen rund um Zeitarbeit verlinkt.
- **Dein gutes Recht**
Tipps zu Rechten und Pflichten der Zeitarbeiter und zum richtigen Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber.
- **Materialien**
Neben wichtigen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Gesetzen und Verordnungen werden weitere nützliche Materialien für Zeitarbeiter und Betriebsräte zum Download bereit gestellt. Auch Musterklagen werden hier zur Verfügung gestellt. Wenn Zeitarbeitern nach einer Kündigung Arbeitspapiere und Restlöhne vorenthalten werden, braucht der Einzelne Unterstützung. Wussten Sie,



dass Zeitarbeiter das Recht haben, Betriebsräte im Einsatzbetrieb, auch Kundenbetrieb genannt, aufzusuchen und an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Sogar den Betriebsrat im Kundenbetrieb dürfen sie mitwählen, falls sie dort mindestens drei Monate beschäftigt sind.

»Wir werden Zeitarbeit nicht verhindern können, aber sie muss reguliert werden. Wir müssen uns für einen Flächentarifvertrag einsetzen, Betriebsräte informieren und stärken.«

Christoph Schulz

■ Forum

Im Zoom-Forum besteht die bundesweite Möglichkeit zum Gedanken- und Informationsaustausch mit anderen Zeitarbeitern und Betriebsräten. Dies kann offen, aber auch anonym geschehen.

■ Archiv

Wichtige Zeitungsmeldungen und sonstige Publikationen werden nach und nach im Archiv gesammelt.

Auch Veranstaltungen bietet das virtuelle Netzwerk an. Im März 2007 findet der dritte Workshop mit guter Beteiligung statt.

In der Rubrik „33 Fragen an ...“ finden sich kurz und prägnant Antworten auf die 33 meist gestellten Fragen zur Zeitarbeit.

Kontakt:

ZOOM

c/o Franz Künstler e.V.

Christoph Schulz

Telefon 030 / 69 81 63 04

Telefax 030 / 69 81 63 59

E-Mail info@igmetall-zoom.de

Weitere Kontakte

Arbeitskreis „Menschen in Zeitarbeit“

Berlin: Wolfgang Berger, Telefon: 030-25387-121,

wolfgang.berger@igmetall.de

ab 1. Mai 2007:

Petra Jentzsch,

Telefon: 030-25387-114,

petra.jentzsch@igmetall.de



Petra Jentzsch

Checkliste für Betriebsräte zur Zeitarbeit im Einsatzbetrieb

Stadium Aufgabe des Betriebs- und Personalrats mit Fragestellungen

Planungsüberlegungen
des Arbeitgebers
zum Einsatz von Zeit-
arbeitnehmern im Betrieb
(Personalbeschaffungs-/
-einsatzplanung)

- Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei der Personalplanung, ggf. Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung sowie anschließende Beratung der erforderlichen Maßnahmen formulieren
→ §§ 90 Abs. 1 Nr. 4, 92 BetrVG/ § 78, Abs. 3 BPersVG
- Formulierung von eigenen Vorschlägen zur Beschäftigungssicherung und -förderung unter Berücksichtigung des Vorrangs innerbetrieblicher Personalsteuerung (etwa Versetzungen, Teilzeitarbeit, befristete Einstellungen, Einstellungen mit Lohnkostenzuschüssen durch die Arbeitsämter, Zeitausgleich o. ä.)
→ § 92 a Abs. 1 BetrVG
- Beratung der Vorschläge mit dem Arbeitgeber, ggf. unter Hinzuziehung eines (Landes-) Arbeitsamtsvertreters, über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern
→ §§ 92 a Abs. 2, 88 BetrVG

Entscheidung des
Arbeitgebers über Vollzug
der Maßnahme
(geplanter Einsatz)

- Verlangen nach rechtzeitiger und umfassender Unterrichtung
→ § 80 Abs. 2 BetrVG/ § 68 Abs. 2 BPersVG
- Prüfung innerbetrieblicher Ausschreibung von Arbeitsplätzen
→ § 93 BetrVG/ 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG
- Prüfung über Beauftragung eines geeigneten Zeitarbeitsunternehmens im Hinblick auf damit zur Anwendung kommender „equal-pay“-orientierter Tarifverträge und dort geltender sonstiger Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer
→ vgl. Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft mit BZA bzw. iGZ
- Beratung der Prüfergebnisse mit dem Arbeitgeber

- Wahrnehmung seiner Beteiligungsrechte bei Einstellung
- Ist eine Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die Übernahme eines Zeitarbeitnehmers zur Arbeitsleistung unter Vorlage des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages erfolgt?
 - § 99 Abs. 1 BetrVG i.V.m. § 14 Abs. 3 AÜG/§ 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG i.V.m. § 14, Abs. 4 AÜG
- Prüfung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages auf Formgemäßheit (Schriftform, beiderseitige Unterschriften von Ver- und Entleiher), Erklärung des Entleihers nach § 1 Abs. 1 AÜG (ANÜberlassungserlaubnis); Kontrollmeldung nach § 28a SGB IV
 - §§ 99 Abs. 1 BetrVG, 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG i.V.m. § 12 AÜG
- Hat der Arbeitgeber umfassend Auskunft über Person und Eignung des Zeitarbeitnehmers, ggf. über deren Anzahl und über die vorgesehenen Arbeitsplätze, über Einsatzdauer und tägliche Arbeitszeit sowie insbesondere über die Auswirkung auf die im Betrieb beschäftigten Stammarbeitnehmer gegeben? Hat der Arbeitgeber Auskunft über die Notwendigkeit der befristeten Einstellungsmaßnahme gegeben, insbesondere begründet, warum keine Festanstellung im Rahmen der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses erfolgt? Ist der Arbeitsplatz zum ersten Mal mit Zeitarbeitnehmern zu besetzen oder liegt eine wiederholte Besetzung vor?
 - § 99 Abs. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 2 BPersVG
- Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen
 - vgl. Zustimmungsverweigerungsgründe (Ziff.4) aus Muster-BV; § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG/ § 77, Abs. 2 Nr. 1 BPersVG
- Ist hinsichtlich des zu besetzenden Arbeitsplatzes eine Versetzung oder Kündigung gegenüber Stammarbeitnehmern erfolgt oder vorgesehen? Ist der Einsatz des Zeitarbeitnehmers ohne Mehrbelastung für das eigene Stammpersonal möglich? Entspricht der in Aussicht genommene Arbeitsplatz den Qualifikationsanforderungen und -voraussetzungen des Zeitarbeitnehmers? Ist eine vom Betriebs- / Personalrat verlangte Ausschreibung erfolgt?

Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber / Bestellung eines Zeitarbeitnehmers durch Verleiher

Abschluss eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages mit Zeitarbeitsunternehmen durch Arbeitgeber / Bestellung eines Zeitarbeitnehmers durch Verleiher

- Prüfung von Zustimmungsverweigerungsgründen aus dem Ergebnis der Beantwortung vorstehender Fragen
→ § 99 Abs. 2 Nr. 3 –5 BetrVG/ §§ 77, Abs. 2 Nr. 2, 75 Abs. 3 Nr. 14 BPersVG
- ggf. Hinweis an Betriebsrat des Verleihbetriebes wegen Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fehlender Unterrichtung zur Umgruppierung / Versetzung, rechtswidriger Befristung etc.
→ Kontrolle des Verleiherbetriebsrats: § 80, Abs. 1 Nr. 1 BetrVG/ § 68 Abs. 1 Nr. 2; BPersVG, jeweils i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG
→ Zustimmungsverweigerung des Verleiher-BR: § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG/ § 77 Abs. 2 Nr. 1; BPersVG jeweils i.V.m. § 9 Nr. 2 AÜG bzw. § 14 TzBfG

Einsatz des Zeitarbeitnehmers im Betrieb

- Aufsuchen des Zeitarbeitnehmers am Arbeitsplatz und Unterrichtung über seine Rechte (u. a. auch anhand Informationsfaltblatt)
→ § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG/ § 68 Abs. 1, Nr. 3 BPersVG; Art. 9 Abs. 3 GG
- Durchführung einer Teilbetriebs- / Teilpersonalversammlung zur Information über die Situation und Problemstellung der Zeitarbeitnehmer im Betrieb / in der Dienststelle
→ §§ 42 ff. BetrVG/ §§ 48 ff. BPersVG

**IG Metall-
Aktionsbüro Zeitarbeit
Kontakt: zeitarbeit-
bbs@igmetall.de**

**Service-Telefon
für Mitglieder der IGM
Telefon: 0351 8633223
Montag bis Donnerstag
7.30 bis 17.00 Uhr
Freitag 7.30 bis 13.30 Uhr**

aus: Ratgeber Zeitarbeit - Handlungshilfen für Betriebs- und Personalräte, DGB-Bundesvorstand, Berlin, Oktober 2003.

Welche Ziele soll die IG Metall bei der Zeitarbeit verfolgen?

Übersicht über den aktuellen Diskussionsstand

Im Mittelpunkt der Diskussion stehen vier Themen:

1. Existenzsichernde Einkommen
2. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
3. Wegfall von Dauerarbeitsplätzen durch Einsatz von Zeitarbeitern verhindern
4. Wie müssen dabei tarifliche und gesetzliche Änderungen aussehen?



In diesem Zusammenhang werden in der Gewerkschaft derzeit folgende konkrete Forderungen erhoben:

- Die Begrenzung der Überlassungsdauer von Zeitarbeitern im Einsatzbetrieb wieder einführen
- Mindestlohntarifverträge für Zeitarbeit allgemeinverbindlich erklären (durch Aufnahme dieser Tarifverträge ins Entsendegesetz)
- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrat bei Einstellung und Tätigkeit von Zeitarbeitern im Einsatzbetrieb erweitern
- Streichung der gesetzlichen Möglichkeit per Tarifvertrag vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen

Die IG Metall lädt alle Interessierten ein, sich an dieser Diskussion zu beteiligen.

Gemeinsam mehr durchsetzen

Ein Wort an alle, die nicht Mitglied der IG Metall sind

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

viele Zeitarbeitnehmer fühlen sich verraten und verkauft. Auch wenn sie es gern anders hätten, sind sie oft genug gezwungen, ihren Dienst bei einem Verleiher anzutreten – manchmal übt sogar die Arbeitsagentur Druck aus, Zeitarbeit anzunehmen, weil es einfach keine Alternative gibt. Neben geringerer Bezahlung erwartet viele Menschen in Zeitarbeit Dauerstress: Einsatzorte, Tätigkeiten, Kolleginnen und Kollegen wechseln oft im Wochentakt. Beruflicher Aufstieg für Zeitarbeiter? Fehlanzeige. Fester Job? Klappt nur selten. Wie kann sich das ändern?

Hier gilt die Formel: Null Prozent Gewerkschaftsmitglieder ermöglichen 100 Prozent Durchsetzungskraft von Arbeitgebern. Umgekehrt gilt: Je mehr Mitglieder wir unter Zeitarbeitnehmern haben, desto einflussreicher wird die IG Metall. Vor allem, wenn es um bessere Tarifverträge geht. Wir finden, Ihre Tarife sollten sehr viel besser sein, als sie derzeit sind.

Wenn wir also die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung für Zeitarbeitnehmer verbessern wollen – und das bieten wir Ihnen an – sollten Sie sich entscheiden, Mitglied unserer starken Gemeinschaft zu werden. Mehr noch als die fest angestellten Kolleginnen und Kollegen brauchen Sie dabei Unterstützung, Rechtsschutz und verlässliche Tarife. In den Betrieben, in denen Sie arbeiten, gilt seit vielen Jahren: Gut organisierte Belegschaften setzen mit uns gemeinsam gute Arbeitsbedingungen durch.

Setzen Sie der Arbeitgeberstrategie ein Ende, Zeitarbeitnehmer zu vereinzeln und zu verunsichern. Wenn sehr viele in der Gewerkschaft engagiert sind, wird es den Chefs schwer fallen, Kolleginnen und Kollegen zu versetzen, nur weil sie demokratische Rechte wie die Wahl eines Betriebsrats oder einen besseren Tarifvertrag einfordern. Treten Sie in die IG Metall ein und ermutigen Sie auch diejenigen, die neben Ihnen arbeiten.

Wir freuen uns, bald von Ihnen zu hören.

Ihre IG Metall



Beitrittserklärung

Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen bzw. Zutreffendes ankreuzen. Danke.

Ich möchte Mitglied bei der IG Metall werden:

Name, Vorname: _____ Geburtsdatum: _____

Straße, Hausnummer: _____

PLZ: _____ Ort: _____

Telefonnummer: _____ E-Mail: _____

Ich bin beschäftigt bei (Name des Betriebes): _____

als kaufmännische/r Angestellte/r technische/r Angestellte/r Meister
 gewerbliche/r Arbeitnehmer/in Auszubildende/r

Bitte ziehen Sie meinen Mitgliedsbeitrag von meinem Konto ein:

Mitgliedsbeitrag: (1% des monatl. Bruttoeinkommens) _____

ab Monat: _____

Kontonummer: _____ Bankleitzahl: _____

Kreditinstitut: _____

Bitte geben Sie diese Beitrittserklärung beim IG Metall-Betriebsrat, bei den Vertrauensleuten im Betrieb oder bei der örtlichen IG Metall-erwartungsstelle ab.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach Paragraph 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von einem Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin damit einverstanden, dass die IG Metall personenbezogene Daten über mich mithilfe von Computern speichert und zur Erfüllung der Aufgaben der IG Metall verarbeitet.

Datum: _____

Unterschrift: _____

Impressum

IG Metall, Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen,
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin, Verantwortlich: Olivier Höbel
Redaktion: Marlis Dahne, Andrea Weingart – Büro für Kommunikation
Layout und Grafiken: Steffen Wilbrandt, Berlin
Fotos: transit Berlin, Wolfgang Zeyen, Dietrich Flechtner, privat
Druck: print24 GmbH, Radebeul

www.igmetall-bbs.de/zeitarbeit



IG Metall,
Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen,
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin

Service-Telefon »Zeitarbeit« für Mitglieder der IGM
Montag bis Donnerstag: 7.30 bis 17.00 Uhr · Freitag: 7.30 bis 13.30 Uhr
Telefon: 0351 / 8633223

ZOOM
c/o Franz Künstler e.V.
Christoph Schulz · Telefon: 030 / 69 81 63 04 · Fax: 69 81 63 59
E-Mail: info@igmetall-zoom.de

IG Metall-Aktionsbüro Zeitarbeit
E-Mail: zeitarbeit-bbs@igmetall.de