

09.07.2013

Branchenzuschläge für Leiharbeiter

## Auf dem Weg zu gleicher Bezahlung

„Equal Pay“ – gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Das will die IG BCE für Leiharbeiter erreichen. Als wichtiger Schritt in diese Richtung wurden Branchenzuschläge vereinbart. Leiharbeiter, die in der chemischen, Kautschuk und Kunststoff verarbeitenden Industrie beschäftigt sind, haben danach Anspruch auf Zuschläge zu ihrem Lohn. Voraussetzung: Sie müssen länger als sechs Wochen beschäftigt sein. Weitere IG BCE-Branchen sollen folgen.

shotmaker - Fotolia.com



Zeit ist Geld - auch bei der Leiharbeit. Mit den Branchenzuschlägen erhalten Leiharbeiter nach 9 Monaten Einsatz in einem Betrieb je nach Lohngruppe und Einsatzzeit bis zu 665 Euro mehr im Monat.

"Gib mir den Zuschlag", diesen Titel trägt ein IG BCE-Ratgeber zur Zeitarbeit. Er zeigt, wann Leiharbeitern Zuschläge zu ihrem eigenen tariflich festgelegten Lohn zustehen.

Das funktioniert beispielweise so: Ein Leiharbeitnehmer ist in der Lohngruppe 1 des mit der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) ausgehandelten Tarifvertrags eingestuft; er erhält einen Stundenlohn von 8,19 Euro. In der Entgeltgruppe 1 der chemischen Industrie (Hessen) werden mit 13,39 Euro mehr als 60 Prozent mehr gezahlt. Doch

der Tarifvertrag über Branchenzuschläge sorgt dafür, dass diese Differenz schmilzt: Der Leiharbeitnehmer bekommt nach sechs Wochen ununterbrochener Beschäftigung einen Zuschlag von 15 Prozent zum BAP-Tarif, nach drei Monaten sind es 20 Prozent, nach fünf Monaten 30 Prozent und nach sieben Monaten 45 Prozent. Nach neun Monaten erhält der Leiharbeitnehmer einen Zuschlag von 50 Prozent zum BAP-Tarif und kommt dann auf einen Stundenlohn von 12,28 Euro.

Urlaubs- und Krankheitszeiten zählen bei der Berechnung der Monats-Stufen nicht mit. Wer zum Beispiel nach sechseinhalb Monaten Beschäftigung krank wird, bleibt zunächst weiter in der 30 Prozent-Stufe, die 45 Prozent-Stufe erreicht er erst, wenn er nach der Krankheitszeit einen weiteren halben Monat bei seinem Entleihbetrieb tätig ist.

Ähnliche Regelungen wurden auch in anderen Branchen vereinbart – etwa im Metall- und im Druckbereich. Allesamt tragen sie dazu bei, dass Löhne in der Verleihbranche fairer werden. „Rund 35 Prozent unserer Beschäftigten profitieren inzwischen von solchen Zuschlägen“, erklärt Frank Bouvain, freigestellter Betriebsrat beim Verleihunternehmen randstad in Berlin (Region Ost) und IG BCE-Mitglied.

Wenn weitere Branchen hinzukämen, könnten es 55 Prozent sein. Ein erheblicher Teil der Leihbeschäftigten geht allerdings leer aus, weil für ihre Branchen gar keine Zuschläge vorgesehen seien. Dazu kommt: „Viele kommen gar nicht erst auf eine sechswöchige Beschäftigungszeit bei einem Entleihbetrieb – und Zulagen gibt es ja erst ab der siebten Woche“. Gerade geringer Qualifizierte werden kürzer beschäftigt und wechseln zwangsweise häufiger – so Bouvain.

Hier können Betriebsräte in Entleihbetrieben gegensteuern, meint Bernd Stahl, der in der IG BCE-Tarifabteilung für Leiharbeit zuständig ist. „Diese können beispielsweise in Betriebsvereinbarungen mit ihrem Arbeitgeber regeln, dass im Grundsatz keine Personalrotation stattfindet.“ Dann dürfte ein Leiharbeiter auf der gleichen Position nicht einfach durch einen anderen ersetzt werden. Vereinbart werden könne zudem, dass ein Zeitarbeiter nach einer bestimmten Verweildauer im Entleihbetrieb, etwa nach zwölf Monaten, fest vom Entleihbetrieb übernommen werden müsste. In einer Reihe von Betrieben gibt es bereits entsprechende Vereinbarungen.

Wo es neue Regeln gibt, wird auch nach Umgehungsmöglichkeiten gesucht. „Bei der Leiharbeit besteht immer die Gefahr, dass Unternehmen auf illegale **Scheinwerkverträge** ausweichen, wenn ihnen Leiharbeit zu teuer oder zu unbequem wird“, so Stahl. „Dann wird vereinbart, dass eine Fremdfirma einen bestimmten Auftrag erledigt, in Wirklichkeit kommen dann aber Kollegen ins Unternehmen, die genau dieselben Arbeiten erledigen wie die Stammbeschäftigten – aber zu schlechteren Bedingungen.“ So etwas ist schlicht illegal. Deshalb drohen den Unternehmen, die Scheinwerkverträge vergeben, beträchtliche Bußgelder.

Die damit verbundene Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen ist strafbar. Die angeblich per Werkvertrag entliehenen Arbeitnehmer werden zu Arbeitnehmern des Ausleihbetriebs und haben Anspruch auf völlige Gleichbehandlung. Wichtig zu wissen: Gegen die illegale Beschäftigung von fremdem Personal per Scheinwerkvertrag kann der Betriebsrat ein Veto einlegen.