

Die IWW ("Wobblies") - kämpfende Gewerkschaft seit 1905

Die IWW (industrial workers of the world), auch als Wobblies bezeichnet, ist eine weltweite Gewerkschaft, die auf eine über hundertjährige Geschichte zurück blicken kann.

Die Gewerkschaftsbewegung (DGB) ist ziemlich auf den Hund gekommen. Die meisten verstehen darunter eine Art Rechtsschutzversicherung mit Lohnerhöhungsbonus. Funktionäre der DGB Gewerkschaften machten in der Hartz Kommission mit und nicken bei vielen Gelegenheiten Lohnkürzungen und Sozialabbau ab. Sie sorgen sich um den "Standort Deutschland" und die deutsche Exportindustrie (auch bei Rüstung). So haben die DGB Gewerkschaften maßgeblich dazu beigetragen die niedrigen Löhne in der Zeitarbeit zu etablieren. Zum Dank wird dann schon mal ein Gewerkschaftsboss (Huber - IG Metall) zum 60igsten Geburtstag ins Kanzleramt eingeladen und darf mit den Bossen tafeln.

Was macht eigentlich eine kämpfende Gewerkschaft?

Wir dagegen setzen auf die Fähigkeit unserer Mitglieder zur Kreativität und Selbstorganisation. Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, dass eine Gewerkschaft Tausende von Mitglieder haben und flächendeckend vertreten sein müsste. Eine Gewerkschaft kann auch aus drei Beschäftigten einer Kaffeebude in Walle bestehen. Dann ist das halt die »Gewerkschaft der Kaffee-Buden-ArbeiterInnen« und die setzt ihren Chef gehörig unter Dampf.

Die Verteidigung der Rechte jedes einzelnen Mitglieds.

Nicht nur am Arbeitsplatz, auch auf dem Amt, gegenüber dem VermieterIn, im Stadtteil. Die Verteidigung unser Mitglieder kann und sollte auf mehreren Ebenen geschehen: Juristische Kompetenz, Arbeitskämpfe, direkte Aktionen und solidarische Unterstützung aus dem Umfeld.

Unterstützung von Streiks und Arbeitskämpfen anderer.

Wir sind nur ein (sehr kleiner) Teil der lohnarbeitenden Klasse. Letztendlich kommt es nicht darauf an, in welchen Organisationen sich die arbeitende Bevölkerung zusammen schließt, sondern darauf, dass sie erfolgreich kämpft. Wenn irgendwo gestreikt wird, oder andere Konflikte auf der Tagesordnung stehen, sollte die IWW – wenn möglich – unterstützend dabei sein. Nur in der Praxis können wir Erfahrungen sammeln, lernen und gemeinsam mit anderen ArbeiterInnen weiter kommen.

Eine Gewerkschaft für alle, aber nicht für jede(n).

Bei uns können alle mitmachen. Egal welchen Beruf sie gelernt haben oder ausüben, egal wo sie herkommen, egal welcher Überzeugung sie anhängen. Wir haben AnarchistInnen, SozialistInnen, RätekommunistInnen und Autonome in unseren Reihen.

Kontakt in Bremen und Umland: iww-bremen@freenet.de oder www.iwwbremen.blogspot.de oder per Post: wobblies, Lindenstraße 1b, 28755 Bremen

Rechte kennen und durchsetzen !

Leiharbeit / Zeitarbeit

Kurzinformationen

Keiner will - viele sollen.

Hinlänglich bekannt sind viele Fakten über die Leiharbeit: Es gibt wenig Lohn, meistens dauert das Arbeitsverhältnis nur wenige Wochen, wird mensch in der Probezeit krank ist die Entlassung sicher.

Aber dennoch, die Presse jubelt Zeitarbeit als "Jobmotor" hoch und die meisten von der Arbeitsagentur und den Jobcentern zugewiesenen Stellen sind Jobs in der Leiharbeit. Fast eine Million Menschen jobben als LeiharbeiterIn. Inklusiv der enormen Wechsel, dürften 2 Millionen Menschen diese Ausbeutungsmühle jedes Jahr durchlaufen. Die meisten nicht freiwillig, denn die Zuweisung auf einen Job bei einer Verleihfirma durch das Jobcenter ist damit verbunden, dass eine Sanktion bei unbegründeter Ablehnung fällig wird.

Seit 2012 gibt es in der Leiharbeit einen Mindestlohn. Dieser wird angepriesen als angebliche Verhinderung der Ausbeutung. Dies ist aber eindeutig falsch, für 98 Prozent der LeiharbeiterInnen ändert sich gegenüber den bisher abgeschlossenen Tarifen nichts. Ausserdem hat es zum 1.12.2011 einige Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes gegeben.

Daher diese Kurzinformationen, die einen Anhalt für Rechtsansprüche für mehr Geld oder für die Vermeidung von Sanktionen geben können.

Welcher Tarif gilt ? Was muss gezahlt werden ?

Hintergrund

Bundesweit gab es bis 2010 drei Arbeitgeberverbände in der Zeitarbeitsbranche. Der Bundesverband Zeitarbeit (BZA – 2000



Mitgliedsunternehmen) – ihm gehören die Großen der Branche, wie Randstad, Adecco, Manpower und USG People an – und die Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ - 1600 Mitgliedsunternehmen) schlossen Tarifverträge mit dem DGB und der Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP – 1100 Mitglieder) mit den Christlichen Gewerkschaften ab.

Im Frühjahr 2011 haben BZA und AMP eine Fusion beschlossen. Der neue Arbeitgeberverband heißt jetzt BAP (Bundes-arbeitgeberverband der Personaldienstleister) Der BAP hat jetzt zwei Tarifkommissionen, die eine verhandelt mit dem DGB die ehemaligen BZA Tarife und die zweite Tarifkommission mit den christlichen Gewerkschaften (CGZP) für den ehemaligen AMP Bereich.

Grundsätzlich gilt für LeiharbeiterInnen, dass sie den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen erhalten müssen wie die KollegInnen im Einsatzbetrieb mit denen eine vergleichbare Arbeit durchgeführt wird. Dies ist der Grundsatz einer entsprechenden EU Richtlinie und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Allerdings enthalten beide eine „Hintertür“ (§ 3 3. AÜG), sprich Möglichkeiten diesen Lohn nach unten zu unterbieten. Dazu bedarf es Tarifverträgen speziell für die Leiharbeit. Diese haben der DGB und die christlichen Gewerkschaften (CGZP) abgeschlossen.

Daher gibt es durch aktive Mithilfe dieser beiden Gewerkschaften Löhne in der Zeitarbeit, die bis zu 50 Prozent unter dem Lohn für vergleichbare Tätigkeiten liegen.

Seit Januar 2012 ist die unterste Lohngruppe der geltenden Zeitarbeitstarife durch die Aufnahme in das Arbeitnehmer Entsendegesetz als Mindestlohn definiert.

Es gilt in der Leiharbeit ein Mindestlohn von 7,89 Euro in der alten BRD und 7,01 Euro in den „neuen“ Bundesländern. Ab November 2012 gilt 8,19 Euro im Westen und 7,50 Euro in den neuen Bundesländern.

Arbeitszeit von weniger als 6 Stunden pro Tag beträgt der zumutbare Arbeitsweg 2 Stunden.

Ansonsten kann eine Jobablehnung von Leiharbeitsangeboten nur mit persönlichen, in der Regel gesundheitlichen Begründungen, abgelehnt werden.

Bei Bezug von Arbeitslosengeld I

Zusätzlich zu den auch bei ALG II geltenden Ablehnungsgründen, kommen bei ALG I Bezug, minimale Ablehnungsgründe aus der Einkommenshöhe des bisherigen Jobs dazu.

In den ersten drei Monaten des ALG I Bezuges: Wenn der neue Bruttolohn der angebotenen Leiharbeitsstelle um mehr als 20 Prozent geringer ist als der Lohn im alten Job.

In den Monaten 4 bis 6 des ALG I Bezuges: Wenn der neue Bruttolohn der Stelle um mehr als 30 Prozent geringer ist als beim alten Job.

Ab dem 7. Monat des ALG I Bezuges gilt: Du kannst einen Leiharbeitsjob ablehnen, wenn der Nettolohn im neuen Job nach Abzug der Fahrtkosten geringer ist als das gezahlte ALG I.

Daraus folgt, die ErfinderInnen der Leiharbeit betrachten diese Jobs als reguläre Arbeitsverhältnisse für die, im Vergleich zu anderen Jobs keinen besonderen Regelungen gelten.

Tipp: Wenn der Leiharbeitsjobs unerträglich wird, weil Lohn, Arbeitshetze und Aufwand in keinem vertretbaren Verhältnis zueinander stehen: Wer in der Probezeit krank (Mit gelbem Schein und zeitnaher Abmeldung) wird, fliegt in der Regel raus! Das ist dann sanktionsfrei !

Missbrauch ?

Leiharbeit ist eines der Mittel des KapitalistInnen, die Kosten des Lohns zu senken, sich Abfindungen bei Entlassungen zu sparen, damit den Profit zu erhöhen und die Belegschaften zu spalten.

IWW: Leiharbeit gehört abgeschafft!

Recht durchsetzen

Bedauerlicherweise gibt es in den meisten Verleihfirmen keinen Betriebsrat. So ist also keine unmittelbare Verabredung unter KollegInnen möglich, weil die Arbeitsplätze der einzelnen Leiharbeitsbeschäftigten weit verstreut sind, so ist oft nur der individuelle Rechtsweg möglich. Dabei sind, so es berechnete Lohnansprüche gibt, die Fristen zur Durchsetzung zu beachten. Diese heißen im Arbeitsrecht „Ausschlussfristen“. In den Tarifverträgen sind diese geregelt und betragen;

BAP/BZA und DGB 2 Monate
IGZ und DGB 1 Monat
BAP/AMP Christen 2 Monate

Innerhalb dieser Frist muss ein Anspruch gegenüber der Verleihfirma schriftlich geltend gemacht werden. Antwortet die Firma nicht oder streitet die Ansprüche ab, ist der Gang zum Arbeitsgericht einen Monat nach Zustellung des Schreibens an die Firma möglich.

Für Erwerbslose: Ist Zeitarbeit zumutbar ?

Bei Bezug von Arbeitslosengeld II (Hartz IV)

Grundsätzlich ist für LeistungsbezieherInnen von Alg II fast jede Arbeit zumutbar. Ablehnung von Jobs, ohne stichhaltige Begründung, führt in der Regel zu Sanktionen von 30 Prozent der monatlichen Regelleistung für 3 Monate. Im Wiederholungsfall oder im Alter unter 25 Jahren von 60 oder 100 Prozent der Leistung. Allein die Ablehnung eines Jobs wegen 5 Euro Stundenlohn oder Leiharbeit generell, ist nicht zulässig und führt zu Kürzungen.

Leiharbeit kann folglich nur dann sanktionsfrei abgelehnt werden, wenn sich herausstellt, dass gegen tarifliche oder gesetzliche Bestimmungen verstoßen wurde. Gelingt dieser Nachweis, kann sanktionsfrei gekündigt werden.

Erfordert der Arbeitsweg vom Wohnort bis zur Arbeitsstelle für Hin- und Rückfahrt insgesamt mehr als 2,5 Stunden täglich, dann ist die Ablehnung bzw. Kündigung sanktionsfrei möglich.

Der Vollständigkeit halber sind hier die Tarifgruppen des BAP/BZA und DGB in Westdeutschland bis 30.10.2012 wiedergegeben:

	Ab 1.11.2011	Ab 1.11.2012
Gruppe1	7,89 Euro	8,19
Gruppe 2	8,53	8,74
Gruppe 3	9,97	10,22
Gruppe 4	10,54	10,81
Gruppe 5	11,92	12,21
Gruppe 6	13,39	13,73
Gruppe 7	15,64	16,03
Gruppe 8	16,82	17,24
Gruppe 9	17,76	18,20

In diesem Tarif ist bei einer Beschäftigung ab dem 10. Monat ein Zuschlag von 1,5 Prozent fällig, ab dem 13. Monat von 3 Prozent. Grundsätzlich soll die Verleihfirma den Lohn weiter zahlen, auch wenn die Verleihfirma keinen Einsatzort hat, an den sie die LeiharbeiterInnen zum Einsatz bringen kann. Dies ist schließlich das Geschäftsrisiko. Um diese Profitminderung zu umgehen, wird in den meisten Fällen noch während der Probezeit gekündigt. Nach dem BAP/BZA - DGB Tarifvertrag beträgt die Probezeit 6 Monate. In dieser Zeit wird die gesetzliche Kündigungsfrist von 2 Wochen, innerhalb der ersten drei Monate auf eine Woche verkürzt. Innerhalb der ersten vierzehn Tage sogar auf einen Tag.

Hier haben also wieder einmal DGB FunktionärInnen per Unterschrift gesetzliche Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) unterboten. Toll – für Profitmaximierung und KapitalistInnen.

So ist also zu erklären, dass die Beschäftigung von LeiharbeiterInnen überwiegend nur wenige Wochen andauert.

Achtung: Im Sommer 2009 wurde eine Bremer Zeitarbeitsfirma dabei erwischt, dass sie Menschen nach Osttarif bezahlte, obwohl diese in Bremen den Arbeitsvertrag unterschrieben hatten und auch hier arbeiteten. Dieser Trick, Arbeitsverträge über eine weitgehend namensgleiche Filiale in den neuen Bundesländern abzuschließen, ist kein Einzelfall. Deshalb immer in den Tarif schauen.

Zulagen und Auslöse

Für Nacht- Sonn- und Feiertagsarbeit, sowie Überstunden gibt es je nach Tarifvertrag eine Zulage zwischen 20 und 100 Prozent des jeweiligen Stundenlohns.

Beträgt die bloße Anfahrtszeit zum Beschäftigungsort mehr als 1,5 Stunden ist eine Erstattung der Kosten fällig, meistens über eine pauschalierte Auslöse.

Zulagen in der Metallindustrie / bestimmten Betrieben

In den letzten Jahren hat es für zahlreiche Großbetriebe Betriebsvereinbarungen gegeben, die zum Inhalt haben, dass den ZeitarbeiterInnen auch eine, zumeist die unterste Tarifgruppe innerhalb des Entleihbetriebes gezahlt wird.

Deshalb nachfragen wie viel verdienen die KollegInnen neben mir, die fest beim Betrieb angestellt sind und gibt es für den Betrieb eine solche Betriebsvereinbarung.

Zudem kann es sein, dass der Einsatz in einem Tätigkeitsbereich stattfindet, in dem höhere Mindesttarife nach dem Entsendegesetz gelten, als die der Leiharbeit. Dann ist der höhere Mindestlohn auch für LeiharbeiterInnen zu zahlen.

Eingruppierung

Den größten Beschiss gibt es meistens mit der Eingruppierung in die entsprechende Lohngruppe. Dies bedeutet, in vielen Fällen werden Tätigkeiten ausgeübt, für die eigentlich ein höherer Stundenlohn zu zahlen wäre. Die meisten ZeitarbeiterInnen erhalten lediglich die unterste Lohngruppe. Hier sind die Tarifverträge zu Rate zu ziehen Die vollständigen Tarifverträge können aus dem Netz heruntergeladen werden. Dann ist es möglich aus dem Arbeitsvertrag den jeweils geltenden Vertrag zu ermitteln und zu vergleichen.

BZA / BAP und DGB

www.personaldienstleister.de

IgZ und DGB

www.Ig-zeitarbeit.de

BZA / AMP und CGZP

www.personaldienstleister.de

Zeitkonten

In der Leiharbeit gilt die 35 Stunden Woche. Oftmals ergeben sich für einzelne KollegInnen jedoch längere Arbeitszeiten. Diese können als Freizeit abgefeiert werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind Guthabenstunden auszuzahlen. Oftmals werden KollegInnen erpresst, die Gutstunden dann zu verbrauchen wenn der Chef keine Arbeit hat und die Gutstunden nach der Entlassung nicht ausgezahlt.

Probleme am Arbeitsplatz

Für die Problemlösungen am Arbeitsplatz im Beschäftigungsbetrieb, ist der dort eventuell vorhandene Betriebsrat zuständig. Hierunter fallen schlechte Arbeitsbedingungen, fehlende Sicherheitsausrüstungen aber auch Pausenregelungen.

Für Fragen der Lohnhöhe, Abmahnungen und Kündigungen ist der Betriebsrat des Entleihbetriebes nicht zuständig.

Dauer des Arbeitseinsatzes / Übernahme in den Stammbetrieb

Seit Dezember 2011 gilt folgender Satz in § 1 AÜG „Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend“. Dies hat die EU für die Bundesrepublik durchgedrückt. „Vorübergehend“ ist jedoch ein dehnbare Begriff. Damit haben jedoch Betriebsräte in den Beschäftigungs-/ Entleihbetrieben eine rechtliche Handhabe gegen den Einsatz von LeiharbeiterInnen vorzugehen. Dies begründet jedoch für die/ den eingesetzte LeiharbeiterInnen keinen individuellen Rechtsanspruch auf einen „festen“ Arbeitsplatz. Eine „Festanstellung“ kann allenfalls das Abfallprodukt sein, wenn sich ein Betriebsrat beim Arbeitsgericht durchgesetzt hat.

Wird eine LeiharbeiterIn fortlaufend an andere Betriebe verliehen, kann dieser Zustand fast unbegrenzt fortgesetzt werden. Lediglich der Einsatz in ein und demselben Betrieb wird durch die Gesetzesänderung erschwert. Aber nicht automatisch. Es geht nur wenn sich LeiharbeiterInnen und Stammbetriebschaft zusammenschließen.

Ohne Druck und Aktion geht gar nichts !