

Gesünder @rbeiten



Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 27

Am Rande der Belegschaft

Ungeschützte Jobs absichern

Mittendrin, aber nicht dabei. Prekär Beschäftigte haben zwar den Sprung aus der Arbeitslosigkeit geschafft, aber zu den Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis und verlässlichem, existenzsicherndem Einkommen gehören sie nicht. Der feste Job ist zum Greifen nah, und doch müssen sie sich Tag für Tag anstrengen, den sozialen Abstieg zu verhindern.

Zu den prekär Beschäftigten gehören Leiharbeiter, Befristete, aber auch Scheinselbstständige, Menschen in Teilzeit und Minijobber. Nicht ohne Grund werden sie „Prekäre“ (heikel, erbettelt) genannt: Sie müssen sich erbetteln, worauf Andere einen Rechtsanspruch haben. Gemeinsam ist allen die Unsicherheit, heute nicht zu wissen,

ob sie morgen noch Arbeit haben. Häufig sichert der Verdienst nicht die Existenz.

Es werden immer mehr: Inzwischen gibt es rund 400 000 Leiharbeiter, mehr als 2,7 Millionen befristet Beschäftigte sowie fast sieben Millionen Minijobber. Sprich: Vier von zehn Beschäftigten haben inzwischen keinen unbefristeten Vollzeitjob. Das Normalarbeitsverhältnis wird zunehmend verdrängt. Das ist auch insofern problematisch, weil an ihnen unsere sozialen Sicherungssysteme hängen.

Unternehmen nutzen Situation aus

Was von Unternehmen einst als Puffer bei Personalengpässen gedacht war, weitet sich aus zu einem Instrument der Personalauswahl. Leihar-

beiter und Befristete sind ein Arbeitskräftereservoir, aus dem Unternehmen bei Bedarf schöpfen. Für die Prekären ist ein befristeter Job oder die Tätigkeit bei einer Leiharbeitsfirma häufig nur aus der Not heraus geboren. Ihr Ziel ist eine dauerhafte Beschäftigung mit verlässlichem Einkommen. Unternehmen wissen diese Situation für sich zu nutzen: Prekären wird häufig die Drecksarbeit zugeschoben, sie müssen körperlich schwer schuften und dürfen gleichzeitig keine Fehltagel riskieren. Prekäre leben in der Angst, Fehler zu machen und damit ihre Übernahme zu riskieren. Und werden sich seltener als Stammbeschäftigte trauen, ihre Rechte wahrzunehmen.

Aber auch die Stammbeschäftigten bleibt nicht unberührt von der Anwesenheit der prekär Beschäftigten (siehe Interview rechts). Wenn ganze Abteilungen von Leiharbeitern gemanagt werden oder einst komplexe Arbeitsprozesse in einfache und schlecht bezahlte Tätigkeiten aufgesplittet werden, führen solche Unternehmensstrategien dazu, dass die Standards für Einkommen, Gesundheitsschutz, Arbeitszeit und Qualität für alle sinken.

Der Druck trifft alle

Belegschaft und Betriebsräte sind froh über Leiharbeiter. Warum sind Stammbeschäftigte trotzdem verunsichert?

Dörre → Sie erleben, dass jemand binnen weniger Wochen dasselbe leistet wie sie, hoch motiviert an die Arbeit geht und krank zur Arbeit kommt, weil er es sich nicht leisten kann, zu Hause zu bleiben. Leiharbeiter führen den Festsitzen vor Augen, wie ersetzbar sie sind. Das macht unsicher.



Mit welchen Folgen?

Dörre → Allein die Anwesenheit der „Prekären“ wirkt disziplinierend. Wenn sich Befristete in der Hoffnung auf Übernahme voller Elan an die Arbeit machen, fürchten die Festangestellten, dass man sie künftig an deren Arbeitspensum misst. Also werden sie ebenfalls mehr arbeiten. Diese Wirkung ist vom Management durchaus erwünscht. Das führt zu einem Macht- und Kontrollsystem, dem sich auch Menschen in festen Arbeitsverhältnissen nicht entziehen können. Sie wissen, auch ihr Arbeitsplatz ist nicht sicher. Der Druck trifft alle.

Müssten sich Betriebsräte intensiver um Prekäre kümmern?

Dörre → Das wäre wünschenswert. Wer um seinen Arbeitsplatz bangt, nimmt Arbeitsbedingungen in Kauf, gegen die er sich sonst wehren würde. Verträgliche Schichtrhythmen, innovative Arbeitszeitmodelle und Grenzen für psychische Dauerbelastung – all das wird nicht mehr eingefordert, sondern dem Erhalt von Arbeitsplätzen untergeordnet. Die Qualitätsstandards für alle sinken.

Dr. Klaus Dörre, Professor für Arbeits-, Wirtschafts- und Industrie-soziologie an der Universität Jena



Kleine Chronik

Bis 1967 war Leiharbeit nicht zulässig. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) aus dem Jahr 1972 macht es erstmals möglich, Arbeitnehmer zu „verleihen“. Die maximale „Verleihdauer“ wird sukzessive verlängert. Eine rapide Verschlechterung im AÜG tritt mit der Hartz-Reform ein. Das gesetzliche Befristungsverbot für Leiharbeiter ist weggefallen, ebenso das spezielle Kündigungsverbot. Nun gilt der gesetzliche Kündigungsschutz von sechs Monaten,

der in der Praxis kaum greift, weil die meisten Leiharbeitsverhältnisse kürzer andauern. Seit 2004 gibt es keine Maximalbegrenzung der Verleihdauer. Zwar gilt nun, dass Leiharbeiter dasselbe Entgelt erhalten sollen wie Stammbeschäftigte, es sei denn, in der Branche gelten Tarifverträge, wie die zwischen den DGB-Gewerkschaften mit dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen und dem Bundesverband Zeitarbeit.



Hart im Nehmen

Derzeit gibt es etwa 400 000 Leiharbeiter, das sind drei mal so viel wie vor zehn Jahren. Fast jeder zehnte abhängig Beschäftigte kennt am ersten Tag schon sein Ausstiegsdatum: Sie sind nur befristet. Ebenso wie jeder dritte Leiharbeiter. Qualifiziert sind die meisten: Sieben von zehn Leiharbeitern haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Alles wird zumutbar

„Als Leiharbeiter musst du viel wegstecken können. Wenn die Festangestellten sagen: ‚Hättest du einen richtigen Beruf gelernt, hättest du auch richtige Arbeit,



muss ich schlucken. Ich bin Maschinist und Schweißer, also Facharbeiter. Zeitarbeiter bin ich, weil ich nicht länger arbeitslos

sein wollte. Dabei hatte ich noch Glück. Weil Schweißer gesucht waren, bin ich höher eingruppiert als viele andere Zeitarbeiter. So verdiene ich monatlich 1000 bis 1200 € netto. Auch wenn ich für Helferarbeiten eingesetzt werde wie zurzeit bei der Müllabfuhr. Ich sammle Sperrmüll ein. Nein sagen zu einem Job, weil ich Facharbeiter bin? Na, das lässt man besser. Mit Zeitarbeit wollte ich eigentlich nur die Zeit bis zu einer Festanstellung überbrücken. Aber damit sieht es mau aus. Es werden einfach zu viele Leute entlassen. Was ich mir wünsche? Dass wir mal eine Prämie für gute Leistung bekommen, mal 50 Euro. Und einen höheren Stundenlohn für alle, die schon mehrere Jahre hier beschäftigt sind. Doch mein Arbeitgeber verteilt zu Ostern lieber Schokoladenhasen im Kundenbetrieb: Als Dankeschön, dass die Firma uns ausgeliehen hat.“

■ *Schweißer, 39 Jahre*

Entwurzelt

„Eine Festanstellung ist erwünscht.“ Das hat mir der Vorgesetzte wörtlich in meine Bewerbung geschrieben. Aber zurzeit stehen die Chancen schlecht, dass Ingenieure übernommen werden. Ich bin seit fast drei Jahren bei einer Personalleasingfirma, die mich an ein Maschinenbauunternehmen ausgeliehen hat. Zeitarbeit macht sich im Lebenslauf immer noch besser als arbeitslos zu sein. Mir fehlt jedoch die Perspektive, weil das Maschinenbauunternehmen den Vertrag mit der Personalleasingfirma immer nur für wenige Monate verlängert. Solange ich nicht weiß, wie lange ich hier noch beschäftigt bin, fahre ich jedes Wochenende 250 Kilometer in meine Heimatstadt, wo auch

mein Sohn wohnt. Nur vorsichtig lasse ich mich auf neue Kontakte ein. Ich fühle mich entwurzelt, heimatlos, wie ein Pendler zwischen zwei Welten. Durch die zwei Wohnungen und die häufigen Autofahrten muss ich mich finanziell einschränken. Ich kann mir keine Urlaubsreise erlauben und keine Rücklagen bilden. Die Arbeit mache ich allerdings gern. Hier lässt mich keiner spüren, dass ich nur Leihingenieur bin. Allerdings profitiere ich nicht von Fortbildungen, die Festangestellten zu Gute kommen. Und mir fallen häufiger die Arbeiten zu, die mich nicht vorwärts bringen. Ich bin jetzt 41 Jahre, langsam müsste ich doch landen, um mich beruflich weiterzuentwickeln.“

■ *Ingenieur, 41 Jahre*

Auf dem Sprung

„Ich arbeite seit 14 Jahren in einem großen Zulieferbetrieb, immer in der gleichen Abteilung, ich habe ein eigenes Büro mit Schreibtisch und Telefon und doch gehöre ich nicht dazu. Denn mein Arbeitgeber ist nicht der Zulieferer, sondern wechselnde Engineeringfirmen. Von denen werde ich eingestellt, wenn der Zulieferer ein Projekt ausschreibt, auf das mein Profil passt. Bisher hat das immer geklappt. Ich bin nun bei der fünften Engineeringfirma. Meine Chancen stehen nicht schlecht, schließlich kann ich auf 14 Jahre in dem Zulieferer verweisen. Ich bin nie arbeitslos gewesen, immer war ich fest

angestellt und doch fühle ich mich nie sicher. Ich muss ständig Angst haben, gekündigt zu werden. Denn wenn der Auftrag für die Engineeringfirma ausgelaufen ist, gibt es für mich keine Arbeit mehr. Also bin ich immer auf der Lauer, welcher Engineeringfirma der Zulieferbetrieb den nächsten Auftrag erteilt, um mich schnell dort zu bewerben. Immer bin ich auf dem Sprung, immer muss ich mich erst beweisen. Ich bin 50 Jahre alt, hatte einen Herzinfarkt und habe einen Bypass, ich weiß nicht, wie lange ich das noch aushalte.“

■ *Informatiker, 50 Jahre*

Was macht gute Arbeit aus?

Ob Leiharbeiter, Befristeter, Scheinselbstständige oder Minijobberin – eins ist allen gleich: Ihr Leben ist nicht planbar. Unsicherheit ist wesentliches Merkmal der prekär Beschäftigten. Das sind erste Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, die **Tatjana Fuchs** (Bild) im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin durchgeführt hat. Fuchs ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie in Stadtbergen.



te leiden: Wer häufig den Betrieb wechselt, wird zurückhaltender auf neue Kollegen zugehen. Je länger die Unsicherheit andauert, umso belastender empfinden sie den Umstand, weder ihr Leben noch ihre berufliche Zukunft planen zu können, sagt Fuchs.

Zudem gibt es einen engen Zusammenhang zwischen prekärer Beschäftigung und gesundheitlichen Belastungen. Leiharbeiter müssen häufiger als Normalbeschäftigte schwere körperliche Arbeit erledigen, fühlen sich häufiger Zeitdruck ausgesetzt und durch einfache Tätigkeiten unterfordert. Sie haben weniger Aufstiegschancen und fürchten, sich beruflich nicht weiterentwickeln zu können, was wiederum ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schmälert.

„Gute Arbeit“ definieren die Befragten einmütig: Für sie ist das ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit festem Einkommen.



Betriebliche Beispiele

Leiharbeiter federn Produktionsspitzen ab, entlasten personell ausgedünnte Belegschaften und helfen, die Arbeitsplätze der Festangestellten abzusichern. Der Leiharbeiter ist zur Stelle, wenn er gebraucht wird, und wird ohne Federlesen weggeschickt, wenn sein Job erledigt ist. Betriebsbedingte Kündigungen sind somit nicht notwendig. Die Kluft zwischen dem Einkommen eines Leiharbeiters und dem eines Stammbeschäftigten ist groß. Es gibt jedoch Betriebe, in denen Betriebsräte engagiert für die Verbesserung von Arbeits- und Einkommensbedingungen von Zeitarbeitern eintreten.

Zeitarbeit im Dumpingwettbewerb

„6,07 € beträgt der Stundenlohn in der Lohngruppe I laut Tarifvertrag für einen Leiharbeiter im Osten. Wir haben mit der Geschäftsleitung einen Zuschlag vereinbart, so dass Leiharbeiter zumindest 65 Prozent des Lohns eines Siemensbeschäftigten bekommen. Außerdem haben Leiharbeiter bei Siemens ebenfalls 30 Urlaubstage, das sind sechs Tage mehr als im Tarifvertrag vorgesehen. Diese Betriebsvereinbarung ist allerdings durch die Werkleitung am Standort gekündigt worden. Hintergrund ist ein Kostensenkungsprogramm beim zentralen Bereichseinkauf. Der

Auftrag wurde neu ausgeschrieben mit der Folge, dass sich die Zeitarbeitsfirmen gegenseitig unterboten haben. Unsere bisherige Zeitarbeitsfirma, mit dessen Betriebsrat wir gut zusammengearbeitet haben, kann nicht mehr mithalten. Jetzt hat der deutsche Ableger einer amerikanischen Firma den Fuß in der Tür. Wir fürchten, dass Zuschlag und Mehr-Urlaub der Vergangenheit angehören. Dann ist die Schere zwischen Leiharbeiter und Siemensbeschäftigten noch größer.“

■ **Frank Stemmler, Betriebsrat, Sprecher des Leiharbeiteraussschusses, Siemens COM, Leipzig**

Betriebsrat bei der Zeitarbeit

„Von Zeitarbeitnehmern wird größte Flexibilität verlangt. Wo auch immer sie eingesetzt werden, sollen sie arbeiten. Das Fahrgeld ist allerdings eine freiwillige Leistung und wird nicht in jedem Fall bezahlt. Laut Tarifvertrag ist ein einfacher Weg von 1,5 Stunden zum Kunden zumutbar. Der Sprit muss aus eigener Tasche bezahlt werden, auch wenn der Stundenlohn bei 7,02 € liegt. Der niedrige Lohn macht den Zeitarbeitern am meisten zu schaffen. Der Tarifvertrag für die Zeitarbeitsfirmen müsste dringend verbessert werden, zudem müsste eine gesetzliche Regelung her, die ein existenzsicherndes Einkommen plus Fahrgeld für Zeitarbeiter ga-

rantiert. Auch wenn wir Betriebsräte bei Lohn und Fahrgeld wenig ausrichten können, gibt es noch genug zu regeln: Dass unsere Beschäftigten im Einsatzbetrieb ihre persönliche Schutzausrüstung bekommen und nicht – das ist schon passiert – ohne Schutz und Absaugeinrichtung mit Autolack hantieren sollen. Erfolgreich ist die Gegenwehr dann, wenn die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten im Kundenbetrieb funktioniert, in großen Unternehmen klappt das gut. Allerdings erleben wir auch, dass Betriebsräte mit uns nichts zu tun haben wollen.“

■ **Frank Schilling, Betriebsrat, Randstad, Region Süd**

Gemeinnützige Zeitarbeitsfirma

„Unsere 500 Leiharbeiter bekommen den gleichen Lohn wie die Daimlerbeschäftigten. Ich halte es für unverantwortlich, wenn zwei Menschen die gleiche Ar-

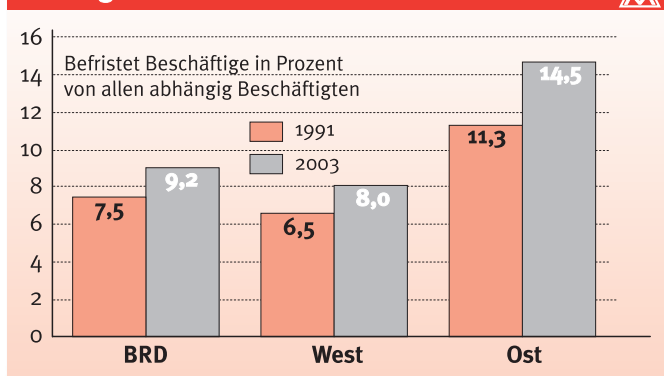
beit erledigen, aber unterschiedlich bezahlt werden. Außerdem drückt der Niedriglohn der Leiharbeiter auf lange Sicht die Einkommen der Stammebelegschaft.

Für uns war klar, dass wir keine der Ausbeuterfirmen für Zeitarbeit zulassen. Die IG Metall hat mit GABIS, einer gemeinnützigen Zeitarbeitsfirma, einen Tarifvertrag abgeschlossen, der „equal pay“, also gleichen Lohn, fest schreibt. Nur Jahresleistung und Urlaubstage sind für Leiharbeiter geringer, und eine Ergebnisbeteiligung erhalten sie auch nicht. Die Zusammenarbeit mit GABIS geht zurück auf das lokale Bündnis zwischen Gewerkschaften, Kirchen, Arbeitsamt, Stadt und Arbeitgeberverband, als in Speyer Arbeitsplätze bei den Flugzeugwerken abgebaut wur-

den. Damals wurde die Qualifizierungsgesellschaft Gabis gegründet, die heute auch Zeitarbeit betreibt und beispielsweise verpflichtet ist, eine bestimmte Quote an Langzeitarbeitslosen einzustellen. Menschen, die bei Daimler Chrysler nie eine Chance gehabt hätten. Inzwischen haben wir rund 500 ehemalige Gabis-Zeitarbeiter fest übernommen. Inzwischen gilt das „Wörther Modell“ auch in allen anderen Daimler-Werken.“

■ **Gerd Rheude, Betriebsratsvorsitzender, Daimler Chrysler, Wörth**

Anstieg befristeter Arbeitsverhältnisse



Tarifkommission aus Leiharbeitern

Container über Container, Stockbett über Stockbett, immer zu zweit in einer Blechbüchse, vier Mann teilen sich eine Waschgelegenheit – zeitweise lebten 300 Leiharbeiter von Adecco in dem Containerdorf, nicht weit weg vom Werksgelände von **Audi**, wo die jungen Männer aus den neuen Bundesländern eingesetzt waren. Sie waren froh über die Arbeit, aber unzufrieden mit der Unterbringung. Es hat nicht lang gedauert, bis eine Tarifkommission gewählt war, angestoßen von der IG Metall Ingolstadt. Ziel war ein Tarifvertrag, der Unterbringung ebenso regelt wie Auslöse und Heimfahrten. Mittlerweile waren etwa 70 Prozent der Leiharbeiter Mitglied der Gewerkschaft und auch bereit für einen Warnstreik, als die Adecco-Zentrale die Verhandlungen blockierte. Dazu ist es nicht ge-

kommen, Adecco lenkte ein und auch die Tarifverhandlungen waren erfolgreich: Das Einkommen der Leiharbeiter entsprach nun der Höhe des Facharbeiterocklohns in Bayern. Unterbringung, Auslöse und Heimfahrten waren ebenfalls geregelt. „Ein wegweisender Tarifvertrag“, sagt **Johann Horn**, Bevollmächtigter in Ingolstadt. Das konnte allerdings nur deshalb gelingen, weil es noch keinen bundesweiten Tarifvertrag der Zeitarbeitsfirmen gab. Inzwischen sind bei Audi keine Leiharbeiter mehr beschäftigt. Für den Betriebsrat gilt jedoch noch immer, Leiharbeit nur dann zuzustimmen, wenn Leiharbeiter in etwa den Einstiegslohn bei Audi erhalten und nur eingesetzt werden, um Auftragsspitzen abzudecken, sagt Betriebsrat **Peter Mosch**.

Das kann der Betriebsrat tun

Betriebsräte sollten Betriebs- und Abteilungssammlungen dazu nutzen, die Beschäftigten über die Unternehmensstrategie aufzuklären: Warum werden im Betrieb Leiharbeiter und/oder Be-

Betriebsräte in so genannten Entleiher- oder Einsatzbetrieben

→ sind zuständig bei allen Fragen, die das Überlassungsverhältnis betrifft.

→ sind nach § 99 BetrVG bei Beschäftigung eines Leiharbeiters zu beteiligen

→ sind verpflichtet, nach § 75 BetrVG für den Schutz aller Beschäftigten zu sorgen und haben darauf zu achten, dass „unterschiedliche Behandlungen“ unterbleiben

→ haben nach § 80 BetrVG darüber zu wachen, dass Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden und für die Eingliederung „besonders schutzwürdiger Personen“ zu sorgen

→ sind nach § 92 BetrVG vom Arbeitgeber über die Personalplanung zu unterrichten, das betrifft auch den Einsatz von Leiharbeitern

→ sind auch zuständig, wenn gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstoßen wird

→ haben dafür zu sorgen, dass auf Grund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Stammbeschäftigte und Leiharbeiter gleich zu behandeln sind. Unterliegt die Verleihfirma einer Tarifbindung, so haben Betriebsräte das Recht, die für Leiharbeiter geltenden Tarifverträge einzusehen und auf deren Anwendung zu achten (nicht jedoch auf einzelne Vorschriften, wie etwa Eingruppierung)

→ haben ein Mitbestimmungsrecht in allen Fragen, die die Arbeit im Entleihbetrieb betrifft wie Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Mehrarbeit, die sich nicht aus dem Arbeitnehmerüberlas-

sungsvertrag ergibt, Sozialeinrichtungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz

→ sollten Leiharbeiter und Befristete bei allen Fragen rund um das Arbeitsverhältnis, zum Beispiel Lohn, Sozialleistungen, Auslöse/Abfindungen beraten und sie gegenüber dem Entleiher unterstützen.

Ideal ist, wenn Betriebsräte des Verleihers und des Entleihbetriebes zusammenarbeiten.

Tipps zum Weiterlesen

Berthold Vogel (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform, VSA, Hamburg 2004, 182 Seiten, 14,80 Euro.

Klaus Dörre, Wiederkehr der Unsicherheit – Konsequenzen für Arbeitspolitik, in: Richard Detje/Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.), Arbeitspolitik kontrovers, VSA-Verlag, Hamburg 2005, ISBN 3-89965-148-0.

Tatjana Fuchs/Conrads, Ralf: Flexible Arbeitsformen – Arbeitsbedingungen, -belastungen und Beschwerden – eine Analyse empirischer Daten unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsbelastung von befristeter Beschäftigung, Leiharbeit, Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit. Forschungsbericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (FB 1006), 312 Seiten, ISBN 3-86509-060-5, 2003, 24,00 €, zu bestellen bei: Wirtschaftsverlag NW, Postfach 10 11 10, 27511 Bremerhaven, Telefon 0471 / 94 54 40, Telefax 0471 / 94 54 48 8, vertrieb@nw-verlag.de.

fristete eingesetzt? In welcher Situation befinden sich Leiharbeiter und Befristete? Ziel muss sein, die Aufspaltung der Belegschaft in Stammbeschäftigte und Leiharbeiter/Befristete zu verhindern.

„Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“, eine Handlungshilfe der IG Metall für Betriebsräte und Vertrauensleute, Broschüre 19, zu beziehen unter: www.igmetall.de/betriebsraete → Broschüren & Handlungshilfen → Materialien für die Betriebsrätearbeit

Tipps zum Surfen

www.igmetall-zoom.de. Ein Angebot der IG Metall für Betriebsräte, Vertrauensleute, aber auch Zeitarbeiter. ZOOM: ZeitarbeiterInnen – Ohne Organisation Machtlos. Informationen rund um das Thema Zeitarbeit mit Materialien, Tarifverträgen der Verleihfirmen, Betriebsvereinbarungen und Forum. Fragen zum Thema Zeitarbeit werden beantwortet unter info@igmetall-zoom.de.

„Zeitarbeit – sicher, gesund, erfolgreich“, ein Leitfaden der Ver-

waltungs-Berufsgenossenschaft für die Gestaltung der Arbeitsorganisation. In erster Linie gedacht für Führungskräfte von Zeitarbeitsfirmen, jedoch auch geeignet für Betriebsräte mit Muster für Auftragsannahme, Arbeitsplatzbeobachtungsprotokoll, Muster für einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit Arbeitsschutzvereinbarung, Unterweisungshilfen etc... PDF-Download unter www.praevention-online.de/news_r.htm?ZR_News02_020705.

33 Fragen zur Leiharbeit: Die Antworten gibt's unter www.leiharbeit.igm-bielefeld.de

Was ist gute Arbeit aus Sicht von Erwerbstätigen? Zwischenbericht, Fragebogen und Informationen einer Studie der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) auf www.was-ist-gute-arbeit.de.

Leiharbeiter haben das Recht, → den Betriebsrat im Einsatzbetrieb aufzusuchen → an Betriebsversammlungen im Einsatzbetrieb teilzunehmen → den Betriebsrat im Einsatzbetrieb mitzuwählen, sofern sie für drei Monate überlassen sind

Initiativen der IG Metall

Wie kann die IG Metall Betriebsräte unterstützen, in deren Betriebe Zeitarbeiter eingesetzt sind? Um das herauszufinden, hat der Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt Fragebögen für Betriebsräte oder Vertrauensleute entwickelt (abrufbar bei Claudia.Eberhard@igmetall.de). Die Fragenbogenaktion wird 2005 abgeschlossen, Ergebnisse und Handlungshilfen für Betriebsräte werden auf einer Fachtagung 2006 vorgestellt.

MIZ (Menschen in Zeitarbeit) ist eine Initiative der IG Metall Berlin, sie unterstützt Zeitarbeiter, hilft bei der Gründung von Betriebsräten in Verleihfirmen und berät Betriebsräte in Einsatzbetrieben bei der Betreuung von Zeitarbeitern. www2.igmetall.de/homepages/berlin/arbeitskreismenscheninzeitarbeit.html

Gute Arbeit

Das Projekt „Gute Arbeit“ der IG Metall hat sich bis 2007 drei Schwerpunkte gesetzt: Unter dem Motto „Der Arbeit ein gesundes Maß geben“ soll die Ausweitung von Arbeitszeiten und des Leistungsdrucks bekämpft werden. Als Antwort auf den demografischen Wandel soll „alternsgerechte und lernförderliche Gestaltung der Arbeit“ befördert werden. Im dritten Schwerpunkt mit dem Titel „Prekäre Beschäftigung eindämmen – Belastungen und Risiken verringern“ geht es darum, Initiativen und Aktivitäten der IG Metall zum Thema Leiharbeit zu koordinieren. Noch im Jahr 2005 erscheint eine Arbeitsmappe mit dem Arbeitstitel „Prekäre Arbeit sicher machen“ mit Informationen, rechtlichen Hinweisen und Handlungsansätzen für Betriebsräte und Vertrauensleute. www.igmetall.de/gutearbeit