

EFFAT-LEITFADEN FÜR DIE LEIHARBEITSBESCHÄFTIGUNG

Die Beschäftigung von Leiharbeitern (oder „Zeitarbeitern“) wird immer üblicher im Landwirtschafts-, Tourismus- und Nahrungsmittelsektor. Dies führt dazu, dass normale Arbeitsverhältnisse durch Leiharbeitsverhältnisse ersetzt werden, was schlecht für alle Beteiligten ist. Im Folgenden findet ihr eine Kontrollliste für Gewerkschafter, die das Problem der Zeitarbeit an ihrem Arbeitsplatz ansprechen wollen.

1 Werft die Frage über eure Gewerkschaft und die Arbeitnehmervertretungen auf.

Sprecht mit euren Kollegen und der Geschäftsleitung. Stellt wenn möglich sicher, dass sie auf höchster Ebene aufgeworfen wird, sodass das gesamte Unternehmen betroffen ist. In großen multinationalen Konzernen kann der europäische Betriebsrat den Versuch unternehmen, das Problem anzusprechen. Prüft, ob ihr Grundsätze für Leiharbeit vorbringen könnt, die für das gesamte Unternehmen gelten können (auf nationaler Ebene, europaweit oder sogar weltweit).

2 Erklärt der Geschäftsleitung warum die Bevorzugung von Dauerarbeitsplätzen im Interesse des Unternehmens als auch seiner Beschäftigten ist. Verglichen mit der Möglichkeit des Einsatzes von Festangestellten sind Leiharbeiter/innen wahrscheinlich nicht:

- ! so erfahren bei der Arbeit die sie ausführen sollen oder so vertraut mit der Unternehmenskultur;
- ! so motiviert und im selben Masse loyal gegenüber dem Unternehmen (Leiharbeiter/innen haben höhere Fehlzeiten als Mitarbeiter des Unternehmens);



- ! so gut vertraut mit Sicherheits- und Qualitätsstandards (wachsende Gefahr von Unfällen und Fehlern);
- ! so kostengünstig – sie sind sehr oft teurer für das Unternehmen, nicht billiger;
- ! tatsächlich nötig - die meisten Arbeiten, für die Leiharbeiter/innen eingesetzt werden, könnten von den eigenen Mitarbeitern ausgeführt werden.

3 Macht klar, dass die erste Form der Beschäftigung immer die dauerhafte, unbefristete und direkte Beschäftigung sein sollte.

Leiharbeiter sollten nur eingesetzt werden, wenn ein legitimer Bedarf besteht wie außergewöhnliche Arbeitsspitzen oder wenn erkrankte Mitarbeiter ersetzt werden müssen. Stellt sicher, dass Geschäftsleitung und Arbeitnehmer alle wissen, dass es nicht akzeptabel ist, Leiharbeiter einzusetzen, um Festanstellungen zu ersetzen oder wegfallen zu lassen, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verschlechtern, streikende Arbeitnehmer zu ersetzen oder Arbeitskämpfe zu untergraben. Die erste Form der Beschäftigung in allen Unternehmen und Organisationen sollte die dauerhafte, unbefristete und direkte Beschäftigung sein. Falls die Geschäftsleitung dem nicht zustimmt, sollte sie aufgefordert werden, klar Stellung zu beziehen

4 Findet heraus, welche Rechte Zeitarbeitern bereits gesetzlich zustehen und versucht sicherzustellen, dass sie diese auch bekommen.

Die neue EU-Leiharbeitsrichtlinie gewährleistet Zeitarbeitern Rechte – und alle Arbeitgeber, die Zeitarbeiter einsetzen, müssen den Nachweis erbringen, dass sie diese einhalten. Sicherzustellen, dass Leiharbeiter die Rechte bekommen, die ihnen zustehen, kann Arbeitgeber entmutigen, diese zu missbrauchen – und dies ist im Interesse der gesamten Belegschaft – also der festangestellten Arbeitnehmer und der Leiharbeiter. Es ist auch nützlich zu wissen, wenn Arbeitgeber beim Einsatz von Zeitarbeitern bewährte Praktiken anwenden und wenn sie lediglich die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllen. Gemäß EU-Recht sollten Leiharbeiter:

- ! die gleiche Behandlung und die gleichen Möglichkeiten (einschließlich gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit) wie reguläre und festangestellte Arbeitnehmer erhalten im Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
- ! anerkannte und einklagbare schriftliche Verträge erhalten, in denen ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind;
- ! Zugang zu Informationen über ihre Rechte und zu den Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz erhalten;
- ! die gleiche Ausrüstung, Einarbeitung und Schulung wie festangestellte Arbeitnehmer erhalten.

Es besteht die Möglichkeit, dass Zeitarbeitern in eurem Land durch nationale Gesetze oder Tarifverträge weitere Rechte eingeräumt werden. Versucht, dies herauszufinden!

5 Fragt nach, welche Standards in eurem Unternehmen bei der Entscheidung für Leiharbeitsunternehmen angelegt werden.

Seriöse Arbeitgeber sollten nur mit seriösen Leiharbeitsunternehmen zusammenarbeiten, die ordnungsgemäß den Vorschriften entsprechen (wie Lizenzvergabe/Zertifizierung). Akzeptable Unternehmen behindern nicht die Gewerkschaften – sie verhandeln nämlich über Tarifverträge für ihre Arbeitnehmer. Findet heraus, mit welchen Unternehmen euer Arbeitgeber arbeiten will und welche Standards diese anlegen um sicherzustellen, dass Zeitarbeiter korrekt behandelt werden.





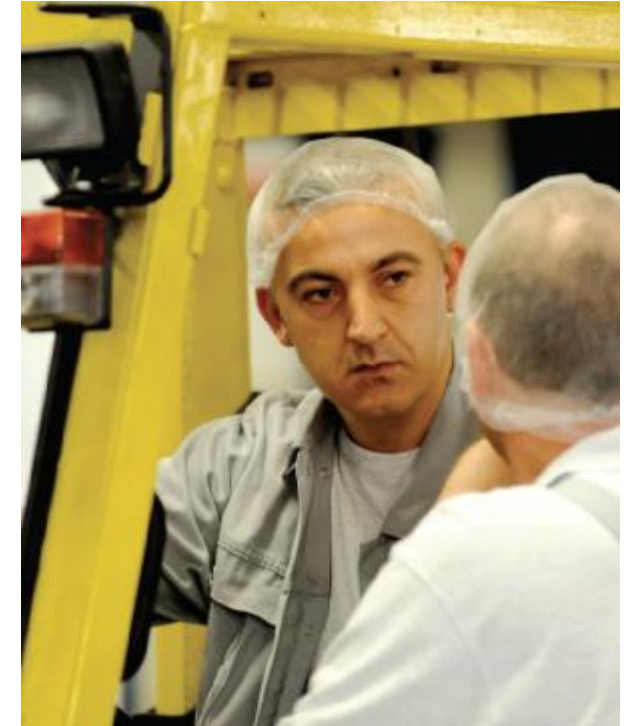
6 Versucht mit eurem Arbeitgeber zu einem Abkommen über die Beschäftigung von Zeitarbeitern zu kommen.

EFFAT ist der Ansicht, dass sich Arbeitgeber, die Zeitarbeiter beschäftigen wollen, mit den Gewerkschaften und Betriebsräten beraten sollten und dass – wann immer möglich – für den Einsatz von Leiharbeitern Abkommen gelten sollten, die:

- | Feste Grenzen für den maximalen Einsatz von Zeitarbeitern (z.B. 10% oder weniger der Arbeitskräfte) umfassen;
- | Eine Höchstdauer für den Verbleib eines Arbeitnehmers in einer „zeitlich begrenzten“ Position enthalten;
- | Mindeststandards anlegen, die von jedem benutzten Leiharbeitsunternehmen erwartet werden;
- | Regeln zu Schulung und Gesundheits- und Sicherheitsstandards enthalten, die Zeitarbeiter einzuhalten haben und Verfahren zur Gewährleistung, dass diese auch eingehalten werden;
- | Eine Liste mit Stellen enthalten, für die Leiharbeiter vorläufig eingesetzt werden können;
- | Einen Mechanismus für vakante Festanstellungen enthalten, die geeigneten qualifizierten Zeitarbeitern (und anderen, die bereits zur Belegschaft gehören) bei Verfügbarkeit angeboten werden können.

Solche Abkommen sollten auch keinen Zweifel daran lassen, dass der Einsatz von Zeitarbeitern nicht die bestehenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer und Tarifverträge untergräbt oder sich negativ auf Tarifverhandlungen auswirkt – und dass Zeitarbeiter nicht benutzt werden, um Arbeitnehmer (oder die Zeitarbeiter selbst) daran zu hindern, sich Gewerkschaften anzuschließen und in ihnen aktiv zu sein.

EFFAT LEITFADEN FÜR DIE LEIHARBEITS-BESCHÄFTIGUNG



FIGHT PRECARIOUS WORK

SOCIAL JUSTICE FROM FARM TO FORK

EFFAT represents the interests of more than 2.6 million members, affiliated to 130 national trade unions in 38 European countries in agriculture, food production and tourism.

