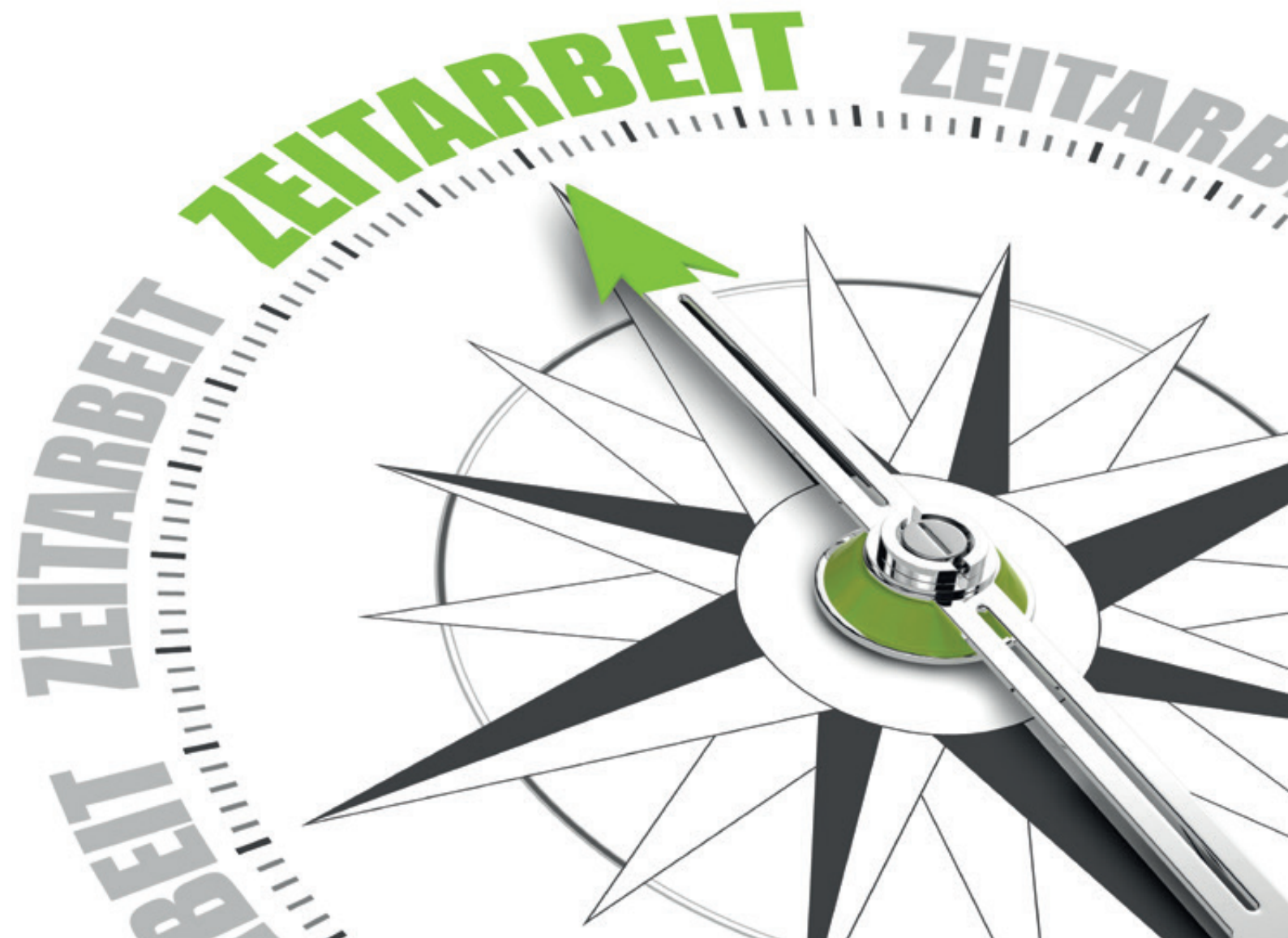


tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen

Seite 3

Missbrauch beenden



Nachwuchskampagne
für den öffentlichen Dienst
„Die Unverzichtbaren“

Seite 8



Kurz vorgestellt
Neuerungen bei der
Rente

Seite 12

Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Bundesagentur für Arbeit
Flughafen Frankfurt-Hahn
Entgeltordnung TV-H
Lehrkräfte Sachsen
Flughafen Hamburg
Kommunaler Nahverkehr Bayern
Übergangsversorgung Justizvollzug

Thema 8

Ratgeber 10

Hintergrund 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
2. Juni 2016



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Coloures-pic (Fotolia), dbb, Osterland (Fotolia), S.2: Marco Urban, S.3: Coloures-pic (Fotolia), S.4: dbb, dbb akademie, S.6: dbb hamburg, S.8: dbb, S.12: Osterland (Fotolia), S.15: Coloures-pic (Fotolia), S.16: Marco Urban
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen
Anzeigenverkauf: Panagiotis Chrissovergis, Telefon: 02102.74023-714, Fax: 02102.74023-99

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Magazin nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

tacheles · 6. Juni 2016

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Am 25. Mai 2016 titelte der Berliner Tagesspiegel: „Berlin gehen die Lehrer aus“: Im Beitrag dazu heißt es, in den nächsten acht Jahren benötige das Land 3.000 Lehrkräfte mehr, als noch vor Jahresfrist geschätzt. Mittlerweile, so heißt es weiter, wirbt das Land „auch um Lehrer aus Österreich und den Niederlanden“. Soll man über diesen Dilettantismus lachen oder weinen?

In Sachsen, einem Land, in dem der dbb über seine Fachgewerkschaften stark im Bereich der Schulen organisiert ist, ist die Lage nicht viel besser. Aber auch dort besteht die Gefahr, dass ein nicht hinterfragtes Vorrecht der Haushaltspolitik vor der Bildungspolitik mittelfristig zu Verwerfungen führen wird. Natürlich gilt, dass nur ausgegeben werden kann, was zuvor eingenommen wurde. Genauso gilt aber auch, dass ohne Investitionen die Zukunft verloren gehen kann. Das gilt für Unternehmen genauso wie für Bundesländer.

Wir sind gerade dabei, einen neuerlichen Anlauf zu nehmen, um mit der sächsischen Staatsregierung die richtige Balance zwischen haushalterischen und bildungspolitischen Vorgaben auszuloten. Der Bedarf, hier – möglichst konsensuale – Lösungen zu finden, ist groß, was allein schon ein Blick auf die Alterspyramide der Lehrkräfte in Sachsen (und nicht nur dort) belegt. Grundsätzlich stellt sich jedoch die Frage, ob die Stabilität bildungspolitischer Standards geeignet ist, Spielball im Wettbewerbsföderalismus zu sein. Hier gilt die Grundregel, dass die reichen den armen Ländern die Lehrkräfte wegschnappen. Erweitert wird diese Regel aktuell durch das oben erwähnte Beispiel aus Berlin, wonach die Ärmsten mittlerweile im Ausland auf „Lehrerjagd“ gehen, anstatt ausreichenden eigenen Nachwuchs auszubilden und zu fördern – was wiederum nicht geht, wenn man ausschließlich haushalterisch an die Sache herangeht.

In diesem Zusammenhang sind wir froh, mit unserer Tarifeinigung vom letzten Jahr, als es uns gelungen ist, erstmals eine Entgeltordnung für die Lehrkräfte mit den Ländern einheitlich zu vereinbaren, wenigstens die Eingruppierung aus dieser föderalistischen Abwärtsspirale herausgenommen zu haben. Auch darin liegt die Bedeutung dieser neuen Entgeltordnung.

Nochmal zurück zu Sachsen. Die Tarifarbeit dort gleicht dem berühmten Steinrollen des Sisyphos. Aber eine Alternative dazu gibt es nicht.

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Gesetzentwurf zu Leiharbeit und Werkverträgen

Missbrauch beenden

Von Willi Russ

Ursprüngliches Leitbild auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland war das feste und dauerhafte Arbeitsverhältnis. Da sich dieses Modell aus Arbeitgebersicht nicht flexibel genug gezeigt hat, wurde neben anderen Instrumenten die Leiharbeit eingeführt. Diese sollte der Abfederung von Auftragsspitzen und kurzfristigem Mehrbedarf dienen. Für immer mehr Menschen sieht die Realität in der Arbeitswelt in Deutschland jedoch so aus: Dauerhafte Arbeitsplätze werden nicht mit dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmern besetzt, sondern mit immer wieder wechselnden oder sogar langfristig eingesetzten Leiharbeitnehmern, die zu teilweise deutlich schlechteren Bedingungen als die Stammbeschaft tätig werden. Oder Beschäftigte werden nicht fest angestellt, sondern es wird ein Werkvertragsverhältnis fingiert, um die mit einer Festanstellung verbundenen arbeits- und sozialrechtlichen Vorgaben zu umgehen. Beide Phänomene nehmen zu. Wurden im Jahr 2002 noch 318.000 Personen als Leiharbeitnehmer eingesetzt, waren es im Jahr 2015 bereits 961.000. Und auch die vermeintlichen Vorteile des Scheinwerkvertrags haben sich bei den „Schwarzen Schafen“ unter den Arbeitgebern herumgesprochen.

Das betrifft auch den Organisationsbereich des dbb und seiner Mitgliedsgegewerkschaften. Denn Leiharbeitsverhältnisse und Werkvertragskonstruktionen sind auch dort anzutreffen, wo Tarifverträge des öffentlichen Dienstes angewandt werden. Als Beispiele lassen sich die Flughäfen und die Krankenhäuser anführen. Und in den Bereichen, die ehemals im öffentlichen Dienst angesiedelt waren, inzwischen aber vollständig aus dem Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes ausgegliedert sind, sind diese Praktiken ebenfalls an der Tagesordnung.

Gesetzentwurf unzureichend

Es handelt sich daher nicht um eine Randerscheinung oder ein Problem einzelner Branchen. Die Politik muss also handeln, und das möglichst konsequent. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat nun vor einigen Wochen den „Entwurf

eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vorgelegt, der sich zurzeit in der Abstimmung befindet und zu dem der dbb eine schriftliche Stellungnahme abgegeben hat.

Um Scheinwerkverträge auszuschließen, sieht der Gesetzentwurf die Aufnahme der Definition des Arbeitnehmerbegriffs in das BGB vor. Dies ist nicht ausreichend. Um Werkvertrag und Scheinwerkvertrag wirksam abgrenzen zu können, ist ein Kriterienkatalog zur Klarstellung unabdingbar.

Die im Entwurf vorgeschlagenen Änderungen im Bereich der Leiharbeit, auf die ich mich im Folgenden beschränken will, betreffen die Dauer der Arbeitnehmerüberlassung, die Behandlung der Leiharbeitnehmer im Vergleich zur Stammbeschaft und den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Rahmen eines Arbeitskamps. Wo das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bisher vorsah, dass die Überlassung von Arbeitnehmern „vorübergehend“ erfolge, ohne diesen unbestimmten Begriff zu definieren, soll künftig eine Höchstdauer der Überlassung von 18 Monaten gelten. Diese Grenze soll allerdings durch Tarifvertrag veränderbar sein (unter bestimmten Voraussetzungen auch durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung). Dass es grundsätzlich eine Höchstgrenze geben soll, begrüßt der dbb ausdrücklich. Nur so kann der Kernfunktion der Leiharbeit wieder Rechnung getragen und eine Verdrängung der Stammbeschaft verhindert werden. Wir kritisieren jedoch, dass keine absolute Höchstdauer gesetzlich festgeschrieben werden

soll. Zwar haben wir es als Tarif- oder Betriebspar-tei in unseren Organisationsbereichen in der Hand, ob die Öffnungsmöglichkeiten missbraucht werden oder nicht. Aus der tariflichen Praxis wissen wir jedoch, dass es auch Gewerkschaften gibt, die

bereit sind, Tarifverträge zu Lasten der Beschäftigten abzuschließen, und dass Arbeitgeber und Gewerkschaft sich leider nicht immer und überall auf Augenhöhe gegenüberstehen. Hier muss der Gesetzgeber also noch nachbessern und durch eine gesetzliche Höchstdauer Missbrauch oder auch die wiederholte Besetzung dauerhaft vorhandener Arbeitsplätze mit Leiharbeitnehmern ausschließen.

dbb fordert Gleichbehandlung

Der Entwurf sieht grundsätzlich eine Gleichstellung von Leiharbeitnehmern mit vergleichbaren Stammarbeitnehmern bezüglich der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Auch hier soll jedoch eine tarifvertragliche Abweichung möglich sein, beim Entgelt bis zu neun Monate oder in bestimmten Fällen sogar länger. Diese Regelung ist aus Sicht des dbb nicht ausreichend. Der dbb fordert gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer vom ersten Tag ihres Einsatzes an. Die von der Leiharbeit geforderte Flexibilität wird bereits durch die Möglichkeit des vorübergehenden Einsatzes ohne Begründung eines festen Arbeitsverhältnisses erreicht. Eine sonstige Schlechterstellung der Leiharbeitnehmer öffnet dem Missbrauch Tür und Tor und schadet letztendlich auch der Stammbeschaft.

Dagegen begrüßen wir ausdrücklich, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern als Streikbrecher künftig ausgeschlossen und die Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich nicht auf die Personalgestaltung im öffentlichen Dienst anwendbar sein sollen, da die Personalgestaltung sich von der Problematik der Leiharbeit unterscheidet.

Insgesamt sind Regelungen, die Leiharbeit und Scheinwerkverträge einschränken, begrüßenswert und dringend erforderlich. Der vorliegende Entwurf bedarf jedoch an vielen Stellen noch der Überarbeitung. ■

