

■ **Gute Empfehlung.** Der Deutsche Juristentag hat sich für mehr Arbeitnehmerrechte ausgesprochen. **Seite 2**

■ **Kostbare Kolleginnen.** Die „Sozialberater“ der IG Metall Augsburg sind froh über eine enge Zusammenarbeit. **Seite 2**

■ **Verzicht nur vorübergehend.** Auch bei der Zahlung von Weihnachtsgeld wirkt der Tarifvertrag nach. **Seite 3**

■ **„Unsere Forderung ist Equal Pay“.** IG Metall-Vorstandsmitglied Detlef Wetzel zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen Regressfalle

Am 1. September hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Klage eines gekündigten Arbeitnehmers auf Annahmeverzugsvergütung abgewiesen (Az. 5 AZR 700/09). Der Arbeitgeber hatte die objektiv richtige Kündigungsfrist nicht eingehalten. Bisher konnte der Verzugslohn direkt eingeklagt werden, ohne dass die Kündigung selbst angegriffen werden musste. Jetzt droht eine Regressfalle – wenn die Nichteinhaltung der tatsächlichen Kündigungsfrist nicht innerhalb einer dreiwöchigen Klagefrist gerichtlich angegriffen wird.

Hilfe bei Einbürgerung

Gut integriert

Einem langjährigen Betriebsrat und IG Metall-Mitglied konnte das DGB Rechtsschutz-Büro Ludwigshafen in einer außergewöhnlichen Angelegenheit weiterhelfen.

Der gebürtige Italiener, der seit 1969 in Deutschland lebt, hier eine Berufsausbildung absolviert hat und seit 37 Jahren in derselben Firma arbeitet, wollte sich einbürgern lassen, um als ehrenamtlicher Beisitzer am Sozialgericht zugelassen zu werden. Deshalb verlangte die Stadt Ludwigshafen zunächst einen Sprachtest, von dem im persönlichen Gespräch mit einem Verwaltungsangestellten jedoch abgesehen wurde. Daraufhin forderte die Stadtverwaltung vehement einen Einbürgerungstest nach § 10 Abs. 5 Staatsangehörigkeitsgesetz. Dagegen wehrte sich der Kläger, da er sich erfolgreich in die deutsche Gesellschaft integriert sah. Vor dem Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße bekam der Kläger Recht: Er sei hier längst zu Hause, das Gesetz verlange nur „in der Regel“ einen Einbürgerungstest.

Verwaltungsgericht Neustadt/Weinstraße am 28. Juni 2010, Az. 5 K 195/10

Betriebsratsarbeit geht vor

Wer seinen Pflichten als Betriebsrat nachgeht, darf nicht abgemahnt werden. Das musste ein Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht erfahren – und kam noch glimpflich davon.

Die Klägerinnen sind als Kinderpflegerinnen bei einem freien Träger angestellt. Als Mitglieder des Betriebsrats haben sie anstehende Aufgaben während der Arbeitszeit erledigt und ihren Arbeitgeber vorher davon in Kenntnis gesetzt. Wenig später erhielten sie Abmahnungen von ihm. Seine Begründung: Sie seien dienstlichen Anordnungen nicht nachgekommen und hätten sich unerlaubt vom Arbeitsplatz entfernt. Die Angst, bei nächster Gelegenheit die Kündigung in Händen zu halten, war groß. Aber die Frauen ließen sich nicht einschüchtern, sondern gingen gerichtlich gegen die Abmahnungen vor. Unterstützt wurden sie vom DGB Rechtsschutz-Büro Bamberg.

Abmahnungen rechtlich nicht haltbar

„Dieser Streit hatte sich schon lange angebahnt“, erklärt Teamleiter Stephan Sartoris. Immer wieder habe der Arbeitgeber von den Mitarbeiterinnen verlangt, die Betriebsratsstätigkeit in ihre Freizeit zu verlegen, und sich geweigert, Springer für sie einzusetzen. „Aber Betriebsratsstätigkeit gehört in die Arbeitszeit“, betont der Jurist. Mehrfach habe er für seine Mandantinnen die Zahlungen oder den Freizeitausgleich für Überstunden einklagen müssen – mit Erfolg. Die Abmahnungen sieht er als weiteres Zeichen dafür, dass der Arbeitgeber die Arbeit des Betriebsrats nicht ernst nimmt. Die Urteile des Arbeitsgerichts Bamberg fielen eindeutig aus: Beiden Klagen wurde unumwunden stattgegeben, denn keine der Abmahnungen war rechtlich haltbar.

„Ein Betriebsratsmitglied muss zur Ausführung erforderlicher Betriebsratsstätigkeit keinen Antrag stellen und keine Begründung angeben. Es bedarf zur Ausübung der Betriebsratsstätigkeit auch keiner Zustimmung des Arbeitgebers“, heißt es im Urteil. Die Richter betonten mit leichtem Unmut: „Dies muss aus Sicht der erkennenden Kammer einmal eindeutig dem Beklagten gesagt werden!“

Arbeitgeber auf dünnem Eis

Abmahnungen gegen Betriebsräte wegen ihrer Betriebsratsstätigkeit sind juristisch meist nicht haltbar. Es sei denn, der Arbeitgeber kann eindeutig beweisen, dass der Mitarbeiter in der fraglichen Zeit gar keiner Betriebsratsstätigkeit nachgegangen ist. Solche Klagen kommen deshalb laut Stephan Sartoris äußerst selten vor – auch weil Arbeitgeber sich mit Sanktionen gegen Betriebsräte auf dünnes Eis begeben. Leicht könnten die Richter zu dem Schluss kommen, diese wollten die Arbeit des Betriebsrats behindern und Klage erheben: Laut § 119 Betriebsverfassungsgesetz wird mit „Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe“ bestraft, wer „eine Wahl des Betriebsrats [...] beeinflusst, die Tätigkeit des Betriebsrats [...] behindert oder stört oder ein Mitglied [...] des Betriebsrats [...] benachteiligt oder begünstigt.“



Foto: Peter Roggenhahn

„Äußerst selten werden Betriebsräte aufgrund ihrer Betriebsratsstätigkeit abgemahnt“, weiß Stephan Sartoris, Teamleiter der Arbeits-einheit Bamberg.

RECHTSANSPRUCH AUF ARBEITSBEFREIUNG

Laut § 37 und § 38 Betriebsverfassungsgesetz hat das Betriebsratsmitglied einen Rechtsanspruch auf Arbeitsbefreiung, wenn es Betriebsratsaufgaben erfüllt und für deren ordnungsgemäße Durchführung eine Befreiung erforderlich ist. Das gilt auch für den Besuch von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Arbeit des Betriebsrats notwendig sind. Der Ar-

beitgeber muss nur rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden. Grundsätzlich hat die Erfüllung der Amtspflicht eines Betriebsratsmitglieds Vorrang vor den arbeitsvertraglichen Pflichten. Ob eine Betriebsratsstätigkeit und die dafür notwendige Arbeitsbefreiung erforderlich sind, entscheidet das Betriebsratsmitglied nach gewissenhafter Prüfung selbst.

beitgeber muss nur rechtzeitig in Kenntnis gesetzt werden. Grundsätzlich hat die Erfüllung der Amtspflicht eines Betriebsratsmitglieds Vorrang vor den arbeitsvertraglichen Pflichten. Ob eine Betriebsratsstätigkeit und die dafür notwendige Arbeitsbefreiung erforderlich sind, entscheidet das Betriebsratsmitglied nach gewissenhafter Prüfung selbst.

Arbeitsgericht Bamberg
am 23. Juni 2010,
Az. 2 Ca 1215/09,
und am 14. April 2010,
Az. 2 Ca 1146/09



DGB Rechtsschutz GmbH auf dem Deutschen Juristentag

Gute Empfehlung

Der 68. Deutsche Juristentag hat sich für die bessere Absicherung von Arbeitnehmern ausgesprochen.

Thema des 68. Deutschen Juristentages (djt) vom 21. bis 24. September 2010 in Berlin war im Fachbereich Arbeits- und Sozialrecht der „Abschied vom Normalarbeitsverhältnis?“ – mit einem Fragezeichen. Über 300 Juristinnen und Juristen diskutierten über mögliche Regelungen zu prekären Beschäftigungsformen und den zunehmenden Brüchen im Erwerbsleben. Die von den Anwesenden gefassten Beschlüsse des Juristentages sollen der Politik Empfehlungen für die weitere Gesetzgebung geben.

Grund genug für die Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH, sich wieder am djt zu betei-

ligen und sich bei Diskussionen und in der Abstimmung für eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten einzusetzen.

Mit Erfolg: In allen Punkten konnten sich die gewerkschaftlichen Positionen durchsetzen. „Die über 100 anwesenden Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH trugen mit dazu bei, dass sich der djt mit großer Mehrheit für das Zurückdrängen prekärer Arbeitsverhältnisse aussprach“, fasst DGB Rechtsschutz-Jurist Carsten Schuld zusammen.

„Sozialberater“ der IG Metall Augsburg loben DGB Rechtsschutz GmbH

Kostbare Kolleginnen

Die Arbeit der DGB Rechtsschutz GmbH vor Ort erfährt viel positive Resonanz – beispielsweise bei den Kolleginnen und Kollegen der IG Metall Augsburg.

„Als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Augsburg weiß ich, wie gut die Kolleginnen vom DGB Rechtsschutz arbeiten“, lobt Peter Zettl das durchweg weibliche Team um Doris Brossmann im Büro Augsburg. Zettl war selbst 27 Jahre lang als Betriebsrat und Europa-Betriebsrat von MAN Diesel in Augsburg tätig und besitzt viel Erfahrung im Arbeits- und Sozialrecht. Deshalb ist der Pensionär heute ehrenamtlich als „Sozialberater“ – einem Pilotprojekt der IG Metall Augsburg – tätig. Gemeinsam mit fünf weiteren ehemaligen Betriebsräten bildet er die erste Anlaufstelle für ratsuchende IG Metall-Mitglieder mit rechtlichen Fragen und gibt ihre Anliegen gegebenenfalls an die für Rechtsschutz zuständigen Gewerkschaftssekretäre weiter. Sollte es zu einem Verfahren kommen, entscheidet der 63-Jährige als ehrenamtlicher Richter mit.

„Dabei fällt mir immer wieder auf, dass die kompetenten Juristinnen vom DGB Rechtsschutz-Büro Augsburg ihr Fach verstehen und über reichhaltiges Hintergrundwissen verfügen, was natürlich den

Mandantinnen und Mandanten zugutekommt“, so Peter Zettl, der sich auch bei Fachfragen im Nachgang einer Verhandlung immer an das Augsburger Team der DGB Rechtsschutz GmbH wenden kann: „Die Kolleginnen sind für die IG Metall sehr kostbar.“

Zweites Jahrbuch des Rechtsschutzes

„Eine besondere Lektüre“

Positive Resonanz auf das zweite „Jahrbuch des Rechtsschutzes 2010“, das auch Richter an Arbeits- und Sozialgerichten sowie Wissenschaftler an Universitäten erhielten: So betont Prof. Christian Rolfs (Universität zu Köln) in einem Dankeschreiben, dass die umfangrei-

chen Erfahrungen des DGB Rechtsschutzes mit der betrieblichen und gerichtlichen Praxis das Werk „zur besonders informativen Lektüre“ werden lassen. Auch das Deutsche Anwaltsinstitut (Bochum) bedankt sich und wird die Inhalte in die Praxis einbinden.

WICHTIGE BESCHLÜSSE DES 68. DJT

- Ein **gesetzlicher Mindestlohn** soll das Auskommen der Familie gewährleisten und die Inanspruchnahme von Sozialhilfen auch im Alter entbehrlich machen.
- **Leiharbeitnehmer** sollen ohne Ausnahmen die **gleichen Arbeitsbedingungen und Entgelte** wie die Stammbesellschaft erhalten. Schlechtere Bedingungen sollen weder durch Tarifverträge noch bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung möglich sein.
- Der Gesetzgeber sollte die abgabenrechtliche Privilegierung der **geringfügigen Beschäftigung** aufgeben. Für einen Übergang könnte zunächst die sozialversicherungsrechtliche und danach die steuerrechtliche Sonderbehandlung aufgegeben werden.
- **Befristungen von Arbeitsverhältnissen** ohne den Nachweis eines Sachgrundes sollten die Ausnahme und am Verhältnismäßigkeitsgrundsatz orientiert sein. Die Möglichkeit der grundlosen und unbegrenzten **Befristung älterer Beschäftigter** soll aufgegeben werden.
- Die Möglichkeiten der **Teilzeitarbeit** und der **Wiedereingliederung in das Erwerbsleben** nach Elternzeit oder Krankheit sowie bei Behinderung sollen verbessert werden.

+++ TICKER +++

Stets großen Anklang finden die **Fachkonferenzen aus der Reihe „Arbeitsrecht in der Betriebsrats-Praxis“**, die die DGB Rechtsschutz GmbH regelmäßig mit dem DGB Bildungswerk veranstaltet. Auch die Fachkonferenz zum Thema „Umstrukturierung, drohender Personalabbau und präventive Beschäftigungssicherung“ im September war gut besucht. Dass die besprochenen Inhalte hilfreich sind, belegt die Gesamtbewertung: So vergaben die Teilnehmer für die Relevanz der Inhalte für ihre Betriebsratspraxis die **Note 1,2**. +++ Auf der **Betriebsräte-Fachtagung der IG Metall Berlin** am 21. September waren auch die DGB Rechtsschutz-Juristen mit einem



Infostand vertreten. Viele der über 350 Teilnehmer kamen auf ein Gespräch vorbei, wo der DGB Rechtsschutz-Jurist Uwe Lüder (2. v. r.) mit dem IG Metall-Kollegen Stefan Soost (2. v. l.) Infos zu den Themen Arbeits-, Sozial- und Beamtenrecht bereithielten. +++ Die häufigsten Fragen zum Thema „Kündigung“ beantwortet der **Themen-Flyer** der DGB Rechtsschutz GmbH, der jetzt in **aktualisierter Auflage** erschienen ist – einfach abzurufen unter www.dgbrechtsschutz.de oder per E-Mail bestellen: info@dgbrechtsschutz.de



Verzicht nur vorübergehend

Selbst wenn der Tarifvertrag ausgelaufen ist und Beschäftigte für ein Jahr auf die Sonderzahlung verzichtet haben, bleibt dennoch der generelle Anspruch darauf bestehen.

WAS TUN BEI...

Widerrufsvorbehalt

Selbst wenn der Arbeitgeber jedes Jahr mündlich, per Aushang oder sogar schriftlich die Weihnachtsgeldzahlung als freiwillige Leistung darstellt, besteht trotzdem nach dreimaliger Zahlung ein Anspruch darauf. Dieser kann nicht einseitig widerrufen oder beseitigt werden.

Betriebliche Übung

Nach dem dritten Mal ist eine „betriebliche Übung“ gegeben. Diese kann nur aufgehoben werden, wenn die Freiwilligkeit unter Widerrufsvorbehalt genannt wurde und der Arbeitgeber die Umstände genau begründen kann, die zur Kürzung oder Streichung der Sonderzahlung führen – der Verweis auf die Freiwilligkeit reicht nicht aus.

Kürzung oder Streichung

Bei Kürzung und Streichung des Weihnachtsgeldes sollte das Weihnachtsgeld unverzüglich schriftlich geltend gemacht werden, spätestens jedoch im Rahmen tariflicher Ausschlussfristen. Antwortet der Arbeitgeber nicht oder lehnt die Forderung ab, sollte man sich bei der zuständigen Gewerkschaft oder der DGB Rechtsschutz GmbH über die rechtlichen Ansprüche informieren und sich gerichtlich vertreten lassen.

Auszahlung in unterschiedlicher Höhe

Aus sachlich nachvollziehbaren Gründen kann der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld staffeln. Zum Beispiel je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit oder nach sozialen Kriterien wie der Zahl der Kinder. Als Argumente für verschieden hohe Zahlungen nicht zulässig sind unterschiedliche berufliche Qualifikationen. Sind die Arbeitsbedingungen vergleichbar, müssen die Mitarbeiter auch ein gleich hohes Weihnachtsgeld erhalten.

Arbeitgeber versuchen immer wieder, um die Zahlung des Weihnachtsgeldes herumzukommen. In manchen Betrieben gab es in den letzten Jahren vielleicht tatsächlich wegen der Wirtschaftskrise finanzielle Engpässe, die einen vorübergehenden Verzicht der Belegschaft auf die Jahressonderzahlung begründet haben – jedoch kaum über sieben Jahre hinweg, wie es ein mittelständisches Bau- und Gewerbeunternehmen in Hessen praktizierte: In den Jahren 2003 und 2004 bat die Firmenleitung die Mitarbeiter jeweils um schriftliche Einverständniserklärungen, dass sie auf die Zahlung des Weihnachtsgeldes in den jeweiligen Jahren verzichteten. Daraus leitete die Geschäftsführung eine Art Gewohnheitsrecht ab: Sie zahlte in den nachfolgenden Jahren einfach nicht, ohne nochmals schriftliche Erklärungen der Mitarbeiter einzuholen. Ende 2009 hatte ein Beschäftigter genug davon: Der Bauarbeiter, gleichzeitig Mitglied im Betriebsrat, forderte zuerst schriftlich das Weihnachtsgeld für 2009 ein und ging dann vor Gericht, als der Arbeitgeber die Zahlung ablehnte.

Anspruch auch bei vorherigem Verzicht

„In dem Antwortschreiben behauptet die Geschäftsleitung, der Mitarbeiter hätte generell auf die Sonderzahlung verzichtet“, erläutert Martin Bauer, „außerdem sei der Tarifvertrag zeitlich abgelaufen und unser Mandant gar kein Gewerkschaftsmitglied – eine absurde Unterstellung.“ Der Jurist ist Teamleiter der Arbeitseinheit Frankfurt am Main und hat im Büro Gießen der DGB Rechtsschutz GmbH die Interessen des Bauarbeiters vertreten, der seit 1993 Mitglied der Industriegewerkschaft Bau- und Agrar-Umwelt (IG BAU) ist. Wie der Arbeitgeber mitteilte, war der Tarifvertrag im Baugewerbe über die Gewährung eines 13. Monatsgehaltes tatsächlich schon 2002 abgelaufen. „Er war aber noch weiter gültig“, führt Martin Bauer aus, „weil es keine neue Regelung gab.“ Im Tarifvertragsgesetz wird dies „Nachwirkung eines Tarifvertrages“ genannt und dort eindeutig geregelt.

Ebenso eindeutig urteilte das Arbeitsgericht Gießen: Das Weihnachtsgeld muss der Arbeitgeber zahlen, weil die Rechtsnormen des Tarifvertrages so lange gelten, bis eine andere Verabredung getroffen wird. Außerdem erteilte das Gericht der Behauptung des Arbeitgebers eine klare Absage, dass aus den zweimaligen schriftlichen Verzichtserklärungen des Beschäftigten eine gene-



Foto: Martin Leisli

„Auch beim Weihnachtsgeld wirkt der Tarifvertrag nach“, erklärt Martin Bauer, Teamleiter der Arbeitseinheit Frankfurt am Main.

relle Aussetzung der Weihnachtsgeldzahlung gefolgert werden kann. „Sofern überhaupt einmal der Verzicht auf das Weihnachtsgeld erklärt werden soll, ist es daher wichtig, dass in einer Verzichtserklärung die Beschränkung auf ein Jahr genau benannt ist“, rät Arbeitsrechtsexperte Martin Bauer. Ansonsten bestehe die Gefahr, dass der Verzicht des Arbeitnehmers so ausgelegt wird, dass er damit auch für die Zukunft auf das Weihnachtsgeld verzichtet. „Das Tarifvertragsgesetz regelt zwar eindeutig, dass ein Verzicht des Arbeitnehmers auf tarifliche Rechte nicht wirksam sein kann – nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte gilt dies jedoch nicht für die Zeit, in der ein Tarifvertrag lediglich nachwirkt. Hier könnte ein Verzicht wirksam vereinbart werden.“

Arbeitsgericht Gießen am 4. Mai 2010, Az. 5 Ca 21/10

TARIFLICHE JAHRESSONDERZAHLUNG 2010

IN WEST UND OST

(in % eines Monatseinkommens)



1) Entgeltgruppen 1–6; 2) in den überwiegenden Tarifbereichen; 3) Westfalen-Lippe/Sachsen; 4) 55 % bzw. 50 % (in den überwiegenden Tarifbereichen) nach 3 Beschäftigungsjahren

Befürchtetes Lohndumping durch Arbeitnehmerfreizügigkeit

„Unsere Forderung ist Equal Pay“

Nur eine stärkere gesetzliche Regulierung der Leiharbeit hilft, Lohndumping in diesem Bereich zu verhindern, sagt Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, im RECHT SO!-Interview.



Foto: IG Metall

Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall und geschäftsführendes Vorstandsmitglied, ist in seiner Gewerkschaft u. a. für Betriebs- und Mitbestimmungspolitik zuständig. Bereits seit einigen Jahren betreut er intensiv das Projekt „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ zur Gleichstellung von Leiharbeitnehmern.

Ab 1. Mai 2011 gilt die völlige Freizügigkeit für Arbeitnehmer innerhalb der EU. Manche sprechen von Chancen durch diese Regelung – zum Beispiel die Behebung des Fachkräftemangels. Viele aber befürchten ein Lohndumping bei der Leiharbeit. Wie hat sich die IG Metall hier positioniert?

Die völlige Freizügigkeit für Arbeitnehmer innerhalb der EU kann sicher zu einer Verschärfung des Lohndumpings führen. Wir sagen seit Jahren, dass die Leiharbeit als Instrument zum Lohndumping missbraucht wird. Die Arbeitgeber nutzen Leiharbeit schon jetzt dazu, eine Billiglohnlinie in den Betrieben zu etablieren. Hier hilft nur eine stärkere Regulierung der Leiharbeit.

Bei polnischen Leiharbeitsfirmen sind Stundenlöhne von 4,80 Euro üblich. Damit könnten ausländische Leiharbeitsfirmen die in Deutschland geltenden Löhne unterbieten, da die polnischen Leiharbeiter zu den Tarifbedingungen ihres Heimatlandes arbeiten können. Wie kann die Politik einlenken, um das drohende Lohndumping im Leiharbeitssektor zu unterbinden?

Die IG Metall fordert von der Bundesregierung die unverzügliche Umsetzung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht. Hier müssen eine Höchst-

überlassungsdauer und der Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ geregelt sein. Außerdem muss das Synchronisationsverbot* wiedereingeführt werden.

In ihrer Kampagne „Gutes Leben“ fordert die IG Metall eine sichere, faire Arbeitswelt und gleiches Geld für gleiche Arbeit.

Das gilt auch für Leiharbeitnehmer. Wie kann ein gesetzlicher Mindestlohn für deutsche Leiharbeitnehmer zukünftig den Konkurrenzkampf für Leiharbeitnehmer unterschiedlicher Herkunft unterbinden?

Für uns kann der gesetzliche Mindestlohn für Leiharbeitnehmer nur ein Zwischenergebnis sein. Damit können die allerschlimmsten Entgleisungen in Stundenlöhne unter sechs Euro möglicherweise abgefangen werden. Aber eine Lösung des Problems wird nur die gesetzliche Einführung von Equal Pay ohne Ausnahmeregelung bringen. Das ist unsere Forderung. Sie kann durch einen gesetzlichen Mindestlohn flankiert werden.

»Eine Lösung des Problems wird nur die gesetzliche Einführung von Equal Pay ohne Ausnahmeregelung bringen.«

Detlef Wetzel

»Die Bekämpfung von Lohndumping ist natürlich nicht nur eine rechtliche, sondern noch viel mehr eine politische Frage«

Detlef Wetzel

Auch der gewerkschaftliche Rechtsschutz befasst sich in seiner täglichen Arbeit mit Lohndumping und sittenwidriger Bezahlung. Wie beurteilst du in diesem Zusammenhang die Bedeutung der DGB Rechtsschutz GmbH?

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat bei der Bekämpfung von sittenwidrigen Löhnen und Lohndumping natürlich eine wichtige

Rolle. Aber man kann nur geltend machen, was auch gesetzlich und tariflich geregelt ist. Deshalb ist die Bekämpfung von Lohndumping nicht nur eine rechtliche, sondern noch viel mehr eine politische Frage. Diese müssen wir gegenüber dem Gesetzgeber und vor Ort gemeinsam mit den Betriebsräten gegenüber den Arbeitgebern durchfechten.

* Das Synchronisationsverbot verhinderte, dass Leiharbeitsfirmen Beschäftigte nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes in einem Entleihbetrieb einstellten. Seit 2004 ist das S. vollständig aufgehoben. Zwar muss die Leiharbeitsfirma die Befristungsregelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beachten, aber selbst wenn sie unbefristete Arbeitsverhältnisse abschließt, kann sie diese so kündigen, dass Dauer des Arbeitsvertrages und der Einsatz im Entleihbetrieb synchron verlaufen.

Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt forderte am 12. Oktober in Berlin die Einführung des Mindestlohns für Leiharbeiter – ein Kurswechsel der Arbeitgeber?

Das ist kein Kurswechsel der Arbeitgeber. Wir haben hier das gleiche Ziel, aber aus unterschiedlichen Gründen. Wir wollen, dass Arbeitnehmer von ihrem Entgelt menschenwürdig leben können, ohne ergänzende Sozialleistungen in Anspruch nehmen zu müssen. Die Arbeitgeber wollen sich gegen Billigkonkurrenz aus dem EU-Ausland absichern. Für uns stehen die Menschen im Mittelpunkt, für die Arbeitgeber der Profit.

ARBEITNEHMERFREIZÜGIGKEIT

Ab dem 1. Mai 2011 können Arbeitnehmer aus Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Estland ohne jede Einschränkung eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Die Gewerkschaften warnen in diesem Zusammenhang vor Lohndumping im Leiharbeitsbereich, da zukünftig Leiharbeitnehmer in Deutschland zu den Tarifbedingungen ihres Heimatlandes arbeiten und hiesige Arbeitskräfte unterbieten können. Die Gewerkschaft-

ten fordern deshalb von der Politik die Umsetzung der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie in nationales Recht. Diese legt EU-weit einheitliche Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer fest und regelt den Zugang der Leiharbeitnehmer zu Beschäftigung, Gemeinschaftseinrichtungen und beruflicher Bildung, die betriebliche Vertretung der Leiharbeitnehmer und die Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter.

Impressum



RECHT SO!
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_10 (Nov. 2010)
Gedruckte Auflage: 21.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Februar 2011

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Verantwortlich:
Klaus Westermann

Redaktion:
Katja Brittig, Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer (ran Verlag GmbH), Sabina Burgschat-Schuller, Tatjana Dette, Michael Mey, Klaus Westermann, Hans-Martin Wischnath (DGB Rechtsschutz GmbH).

Grafik & Produktion, Redaktionsadresse:
ran Verlag GmbH
Amsterdamer Straße 228
50735 Köln
Telefon: 0221/973 28-0
E-Mail: redaktion.rechtso@ranverlag.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln
www.dgbrechtsschutz.de

