

WIR **+** **+** **+** **+** **+**
SIND **+** **+** **+** **+** **+**
ES
WERT

Fairer Umgang in der Leiharbeit

Zuschläge und gute Arbeitsbedingungen

Informationen für Betriebsräte und Vertrauensleute
zu den Tarifverträgen über Branchenzuschläge
für Leiharbeiter/innen in der Papier, Pappe
und Kunststoffe verarbeitenden Industrie



ver.di

*Medien,
Kunst und
Industrie*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Herausgeber:

ver.di Bundesvorstand
Fachbereich Medien, Kunst und Industrie
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
V.i.S.d.P.: Siegfried Heim
April 2013

Inhalt

Verbesserung für Leiharbeiter/innen	4
Branchenzuschläge für Leiharbeiter	5
Startsignal für mehr Gerechtigkeit im Betrieb	6
Zwischenruf: Was ist mit Werkverträgen?	6
Fragen und Antworten rund um den Tarifvertrag Leiharbeit	7
Für wen gilt dieser Tarifvertrag?	7
Was gilt, wenn unser Betrieb nicht tarifgebunden ist?	7
Ab wann werden Branchenzuschläge gezahlt?	7
Wie ist das mit den Einsatzzeiten?	7
Kann der Branchenzuschlag verrechnet werden?	8
Was tun, wenn der Branchenzuschlag nicht gezahlt wird?	8
Was ist, wenn in unserem Betrieb bessere Regelungen für Leiharbeiter/innen gelten?	8
Rechte und Pflichten des Betriebsrats bei Leiharbeit	9
Leiharbeiter sind nach 3 Monaten Einsatzzeit wahlberechtigt	9
Leiharbeiter dürfen an Betriebsversammlungen teilnehmen und zur Sprechstunde ins Betriebsratsbüro kommen	9
Gesetze und Tarifverträge müssen eingehalten werden – der Betriebsrat überwacht	9
Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitern	9
Problem Eingruppierung	10
Weitere Informationen und Unterstützung durch ver.di	10
Anlage	11
Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK)	11
§ 1 Geltungsbereich	11
§ 2 Branchenzuschlag	12
§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen	12
§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb	12
§ 5 Anpassung an Tarifierhöhungen	13
§ 6 Einführung des Tarifvertrags	13
§ 7 Schlussbestimmungen	13

Verbesserung für Leiharbeiter/innen

Leiharbeit wird von vielen Arbeitgebern genutzt, um Tariflöhne und tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen zu unterlaufen. Deshalb fordern ver.di und der DGB seit Jahren gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten. Noch aber gilt die im Zuge der Hartz-Gesetze eingeführte Bestimmung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, nach der es möglich ist, gleiche Bezahlung (Englisch: »equal pay«) durch Tarifvertrag zu unterlaufen. Nachdem sogenannte christliche Gewerkschaften Dumpingtarifverträge für Leiharbeiter abgeschlossen hatten, hat der DGB Tarifverträge mit den Leiharbeits-Arbeitgeberverbänden abgeschlossen, die wenigstens eine höhere Bezahlung als in den Christentarifen beinhalteten. Zuletzt hat der DGB mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Personaldienstleister (BAP) und der Interessengemeinschaft Zeitarbeit (iGZ) Tarifverträge vereinbart, nach denen seit dem 1. November 2012 Leiharbeitnehmern ein Stundenlohn von mindestens 8,19 Euro (West) bzw. 7,50 Euro (Ost) zu bezahlen ist. Mit denselben Arbeitgeberverbänden hat ver.di einen Tarifvertrag geschlossen, der Leiharbeitnehmern, die länger als 4 Wochen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie eingesetzt werden, Branchenzuschläge zusätzlich zu ihrem Leiharbeits-Tariflohn garantiert.

Während in anderen Branchen (z.B. Metall- und Elektroindustrie, chemische Industrie) Leiharbeiter diese Branchenzuschläge erst nach 6 Wochen bekommen, setzen diese in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie bereits zwei Wochen früher ein. Über alle Lohngruppen des Leiharbeitstarifs gibt es dann einen Zuschlag von 4 % (Tapetenindustrie 7 %). Nach 3 Monaten Einsatzdauer in einem Betrieb der Branche erhöht sich dieser Zuschlag auf 8 % (11 %). Nach 5 Monaten beträgt der Zuschlag 12 % (15 %), nach 7 Monaten 16 % und nach 9 Monaten 20 % (23 %). Die Zuschlags-Prozentsätze gelten im gesamten Bundegebiet.

Wie sich die Stundenlöhne mit den Branchenzuschlägen tatsächlich erhöhen, kann den Tabellen in dieser Handlungshilfe entnommen werden – für alle Entgeltgruppen der Leiharbeits-Tarifverträge und in den beiden Tarifgebieten West und Ost (Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie sowie Tapetenindustrie): siehe Tabellen Seite 5.

Für die Leiharbeiter, die in unserer Branche eingesetzt werden ist dies eine deutliche Verbesserung. Umgerechnet auf den Monat (35-Stunden-Woche, 152 Stunden im Monat) erhält ein Leiharbeiter nach 4 Wochen brutto mindestens 50 Euro mehr, die sich auf bis zu 250 Euro brutto Branchenzuschlag nach 9 Monaten steigern können. Bei Facharbeitern sind es mindestens 65 Euro im Monat Branchenzuschlag bei mehr als 4 Wochen Einsatzdauer, der sich auf bis zu 328 Euro brutto monatlich steigern können (nach 9 Monaten). Damit werden zwar die Tariflöhne der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie nicht erreicht (sondern maximal 90 %), die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erhalten aber erst einmal mehr Geld – ein praktischer Tarif-Schritt in die richtige Richtung, solange bis die Politik unserer Forderung nach gleichen Löhnen und gleichen Arbeitsbedingungen mit gesetzlichen Regelungen nachkommt.

Mit dieser Handlungshilfe wollen wir Dich über den Tarifvertrag Branchenzuschläge für Leiharbeiter/innen, die in Betrieben der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie eingesetzt werden) informieren, damit Du als Betriebsrat/Betriebsrätin oder Mitglied des gewerkschaftlichen Vertrauensleukörpers den Leiharbeitnehmern im Betrieb Auskunft geben und sie, falls nötig, bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützen kannst.

Tarifverträge nützen! – Tarifverträge schützen Leiharbeiter und Stammbeschäftigte!
Aber: Tarifverträge gelten nur für ver.di-Mitglieder.
Deshalb: www.mitgliedwerden.verdi.de

Branchenzuschläge* für Leiharbeiternehmer

in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie

West

Entgeltgruppe iGZ/BAP	iGZ/BAP West ab 1.11.2012	nach 4 Wochen 4 %	nach 3 Monaten 8 %	nach 5 Monaten 12 %	nach 7 Monaten 16 %	nach 9 Monaten 20 %
1	8,19	8,52	8,85	9,17	9,50	9,83
2	8,74	9,09	9,44	9,79	10,14	10,49
3	10,22	10,63	11,04	11,45	11,86	12,26
4	10,81	11,24	11,67	12,11	12,54	12,97
5	12,21	12,70	13,19	13,68	14,16	14,65
6	13,73	14,28	14,83	15,38	15,93	16,48
7	16,03	16,67	17,31	17,95	18,59	19,24
8	17,24	17,93	18,62	19,31	20,00	20,69
9	18,20	18,93	19,66	20,38	21,11	21,84

Ost

Entgeltgruppe iGZ/BAP	iGZ/BAP Ost ab 1.11.2012	nach 4 Wochen 4 %	nach 3 Monaten 8 %	nach 5 Monaten 12 %	nach 7 Monaten 16 %	nach 9 Monaten 20 %
1	7,50	7,80	8,10	8,40	8,70	9,00
2	7,64	7,95	8,25	8,56	8,86	9,17
3	8,93	9,29	9,64	10,00	10,36	10,72
4	9,45	9,83	10,21	10,58	10,96	11,34
5	10,68	11,11	11,53	11,96	12,39	12,82
6	12,00	12,48	12,96	13,44	13,92	14,40
7	14,01	14,57	15,13	15,69	16,25	16,81
8	15,07	15,67	16,28	16,88	17,48	18,08
9	15,91	16,55	17,18	17,82	18,46	19,09

in der Tapetenindustrie

West

Entgeltgruppe iGZ/BAP	iGZ/BAP West ab 1.11.2012	nach 4 Wochen 7 %	nach 3 Monaten 11 %	nach 5 Monaten 15 %	nach 7 Monaten 19 %	nach 9 Monaten 23 %
1	8,19	8,76	9,09	9,42	9,75	10,07
2	8,74	9,35	9,70	10,05	10,40	10,75
3	10,22	10,94	11,34	11,75	12,16	12,57
4	10,81	11,57	12,00	12,43	12,86	13,30
5	12,21	13,06	13,55	14,04	14,53	15,02
6	13,73	14,69	15,24	15,79	16,34	16,89
7	16,03	17,15	17,79	18,43	19,08	19,72
8	17,24	18,45	19,14	19,83	20,52	21,21
9	18,20	19,47	20,20	20,93	21,66	22,39

Ost

Entgeltgruppe iGZ/BAP	iGZ/BAP Ost ab 1.11.2012	nach 4 Wochen 7 %	nach 3 Monaten 11 %	nach 5 Monaten 15 %	nach 7 Monaten 19 %	nach 9 Monaten 23 %
1	7,50	8,03	8,33	8,63	8,93	9,23
2	7,64	8,17	8,48	8,79	9,09	9,40
3	8,93	9,56	9,91	10,27	10,63	10,98
4	9,45	10,11	10,49	10,87	11,25	11,62
5	10,68	11,43	11,85	12,28	12,71	13,14
6	12,00	12,84	13,32	13,80	14,28	14,76
7	14,01	14,99	15,55	16,11	16,67	17,23
8	15,07	16,12	16,73	17,33	17,93	18,54
9	15,91	17,02	17,66	18,30	18,93	19,57

* Brutto-Stundenlöhne

Startsignal für mehr Gerechtigkeit im Betrieb

Tarifvertragliche Verbesserungen müssen im betrieblichen Alltag umgesetzt werden. Deshalb gilt es, diesen Etappen-Erfolg auf dem Weg zu gleichem Lohn für gleiche Arbeit mit Hilfe von Betriebsräten und Vertrauensleuten mit betrieblichen Aktivitäten umzusetzen:

- Die Leiharbeiter in den Betrieben der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie müssen über den Tarifvertrag Branchenzuschläge informiert werden!
- Tarifverträge gelten rechtssicher nur für Gewerkschaftsmitglieder und können auch nur von Gewerkschaftsmitgliedern eingeklagt werden. Deshalb müssen unter den Leiharbeitern, die von diesem Tarifvertrag profitieren (und auch den Basis-Tarifverträgen der Leiharbeitsbranche), neue ver.di-Mitglieder geworben werden – genauso wie auch in den Stammelegschaften.
- Leiharbeiter sind unsere Kolleginnen und Kollegen! Die von den Unternehmern betriebene Spaltung in (teure)

Stammbeschäftigte und (billige) Leiharbeitskräfte müssen wir mit Kollegialität und gewerkschaftlicher Solidarität abwehren.

- Betriebsräte müssen ihre Rechte nutzen, um weitere Verbesserungen für die Leiharbeiter im Betrieb durchzusetzen. Dies kann geschehen durch:
 - die Einbeziehung von Leiharbeiter/innen bei Betriebsversammlungen, BR-Wahlen im Entleihbetrieb, Sprechstunden des BR für Leiharbeiter im Entleihbetrieb
 - die Gründung eigener Betriebsräte und einer guten Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten der Stammelegschaften und der Leiharbeitsfirmen,
 - die aktive Einbeziehung von Leiharbeiter/innen bei gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen im Entleihbetrieb

Zwischenruf

Was ist mit Werkverträgen?

Nicht nur mit dem Einsatz von Leiharbeitsfirmen versuchen die Arbeitgeber, Tariflöhne und tariflich gesicherte Arbeitsbedingungen (Urlaub, Urlaubsgeld, Jahresleistung/Weihnachtsgeld, Zuschläge für Überstunden, Nacht- und Wochenendarbeit) zu drücken und zu verschlechtern. Zunehmend nutzen sie dazu auch die Auslagerung von Arbeiten (Englisch: »outsourcing«) im Wege von Werkverträgen.

Für Werkvertrags-Beschäftigte gilt der Tarifvertrag über Leiharbeits-Branchenzuschläge nicht – und zwar unabhängig davon, ob der Werkvertrag mit einem einzelnen Selbständigen geschlossen ist, oder mit einem Werkvertrags-Unternehmen, das eigene Beschäftigte mitbringt.

Allerdings muss bei Werkverträgen immer geprüft werden, ob nicht Scheinselbständige beschäftigt werden, die eigentlich Arbeitnehmer des Betriebs sind. Oft liegt bei Werkvertrags-Unternehmen eine gesetzwidrige, ungenehmigte Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) vor oder ein ebenso gesetzlich verbotener »Drehtüreffekt«, bei dem Arbeitnehmer des Stammbetriebs entlassen werden, um dann mit schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen im alten Unternehmen weiter zu arbeiten (wie beim Schlecker-Leiharbeiterskandal).

Fragen und Antworten rund um den Tarifvertrag Leiharbeit

Für wen gilt dieser Tarifvertrag?

Für Beschäftigte einer Leiharbeitsfirma, die in einem Betrieb der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie eingesetzt werden.

Was gilt, wenn unser Betrieb nicht tarifgebunden ist?

Wenn ein Unternehmen der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie keine Tarifbindung hat – egal, ob der Betrieb aus dem Arbeitgeberverband ganz ausgetreten ist oder eine sogenannte OT-Mitgliedschaft hat – gilt der Tarifvertrag Branchenzuschläge in aller Regel trotzdem. Der Grund ist einfach: Fast alle Leiharbeits-Unternehmen sind Mitglied in einem der Leiharbeits-Arbeitgeberverbände BAP oder iGZ, weil sie sonst ja gesetzlich verpflichtet wären, den gleichen Lohn wie den der Stammbeschäftigten zu zahlen. Deswegen dürfte die Bindung an die Leiharbeits-Tarifverträge, die iGZ und BAP mit den DGB-Gewerkschaften geschlossen haben, bei deutlich mehr als 90 % der Leiharbeitsfirmen vorliegen. Seit das Bundesarbeitsgericht festgestellt hat, dass die mit den so genannten »Christlichen« geschlossenen Billiglohn-Dumpingtarifverträge ungültig sind (weil diese Organisationen keine Gewerkschaften sind), verliert die Bindung an diesen Dumpingtarifen an Bedeutung. Der einzige Unterschied zu Betrieben, in denen die ver.di-Tarifverträge für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie oder entsprechende Haustarife gelten ist, dass der Arbeitgeber den Gesamtlohn aus Leiharbeits-Tariflohn und Branchenzuschlag auf 90 % des Lohnes eines vergleichbaren Stammbeschäftigten beschränken kann, wenn er nachweist, dass der Tariflohn (Leiharbeits-Tarif plus Leiharbeits-Branchenzuschläge) sonst höher wäre.

Ab wann werden Branchenzuschläge gezahlt?

Der Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2013 in Kraft. Leiharbeitnehmer, die am 1. Mai 2013 bereits vier Wochen im PPKV-Entleihbetrieb beschäftigt waren erhalten direkt ab 1. Mai die erste Stufe der Branchenzuschläge von 4 % (Tapetenindustrie 7 %). Auch die weiteren Stufen beginnen für diese Leiharbeitsbeschäftigten dann entsprechend früher.

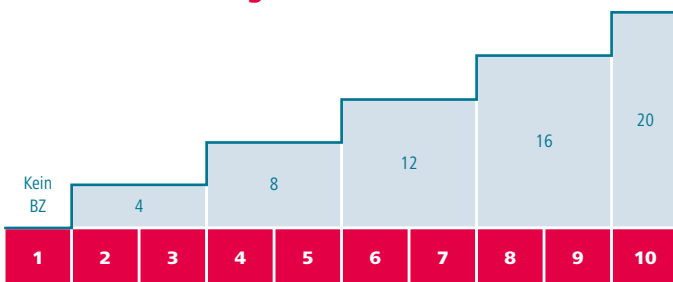
Wie ist das mit den Einsatzzeiten?

Grundsätzlich werden die Branchenzuschläge fällig nach einer ununterbrochenen Einsatzdauer im Betrieb. Dabei zählen auch Feiertage, Urlaub und Krankheitstage mit Lohnfortzahlungsanspruch mit. Wird der Einsatz des Leiharbeitnehmers im Kundenbetrieb für **höchstens 3 Monate unterbrochen**, beginnt die Einsatzzeit danach nicht von vorn, sondern an dem Zeitpunkt, an dem der vorhergehende Einsatz des Leiharbeitnehmers beendet wurde. Die Unterbrechungszeit ist für das Erreichen der weiteren Stufen insofern unschädlich.

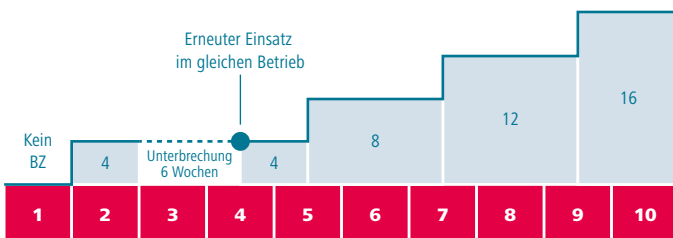


Beispiel: Ein Leiharbeitnehmer arbeitet 8 Wochen in einem Unternehmen der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie; nach 4 Wochen erhält er den ersten Branchenzuschlag von 4 %. Nach den 8 Wochen wird sein Einsatz in diesem Betrieb 6 Wochen lang unterbrochen. Danach bekommt er sofort weiter den Zuschlag von 4 % und muss nur noch 1 Monat warten, bis er den nach 3 Monaten fälligen zweiten Zuschlag von 8 % bekommt.

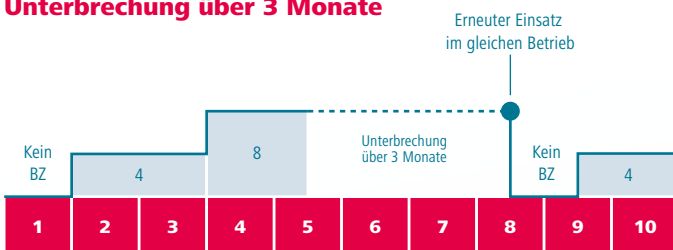
Ohne Unterbrechung



6 Wochen Unterbrechung



Unterbrechung über 3 Monate



Einsatzdauer in Monaten im selben Betrieb, Werte in Prozent

Kann der Branchenzuschlag verrechnet werden?

Der Branchenzuschlag kann mit übertariflichen Zulagen des Leiharbeitnehmers verrechnet werden. Er kann nicht verrechnet werden mit anderen Leistungen aus den Leiharbeits-Tarifverträgen oder mit gesetzlichen Ansprüchen (z.B. Urlaubsbezahlung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall). Der Branchenzuschlag ist ausdrücklich definiert als Teil des festen Tariflohns des Leiharbeitnehmers.

Nach 9 Monaten kann die Höchststufe des Branchenzuschlags verrechnet werden mit den tariflichen Einsatzzulagen (iGZ: 20 Cent pro Stunde, BAP: 1,5 Prozent des Grundlohns).

Was tun, wenn der Branchenzuschlag nicht gezahlt wird?

Will ein Leiharbeitnehmer einen nicht gezahlten Branchenzuschlag geltend machen, so muss er dies innerhalb von einem Monat (iGZ, BAP nach Ausscheiden) bzw. zwei Monaten (BAP bei Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses) gegenüber dem Leiharbeitsunternehmen geltend machen. Wird danach trotzdem nicht bezahlt bzw. die Zahlung abgelehnt, muss der Leiharbeitnehmer des Leiharbeits-Unternehmens innerhalb von zwei Wochen (iGZ) bzw. einem Monat (BAP) auf Zahlung des Zuschlags verklagen.

Wichtig: Nur Leiharbeitnehmer, die ver.di-Mitglieder sind, haben rechtssicher Anspruch auf die tariflichen Zuschläge und erhalten in diesem Fall gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Was ist, wenn in unserem Betrieb bessere Regelungen für Leiharbeiter/innen gelten?

Dort, wo es den Betriebsräten und ver.di mit seinen Vertrauensleuten gelungen ist, für Leiharbeitnehmer bessere Bezahlung oder auch sonstige Besserstellungen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung zu sichern, sind diese nicht verrechenbarer Teil der tariflichen Ansprüche des Leiharbeitnehmers. Das Leiharbeitsunternehmen muss die Leiharbeiter über solche Regelungen informieren. Außerdem sind diese Regelungen in den Vertrag aufzunehmen, den das Unternehmen der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie mit dem Leiharbeits-Unternehmen schließt.

Rechte und Pflichten des Betriebsrats bei Leiharbeit

Leiharbeitnehmer sind nach 3 Monaten Einsatzzeit wahlberechtigt

§ 17 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bestimmt, dass Leiharbeitnehmer, die länger als 3 Monate im Betrieb eingesetzt sind, bei den Betriebsratswahlen wahlberechtigt sind. Das müssen die Wahlvorstände berücksichtigen und gegebenenfalls die Wählerlisten entsprechend aktualisieren.

Die durchschnittlich im Betrieb beschäftigte Leiharbeitnehmerzahl zählt auch mit, wenn der Wahlvorstand die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder festlegt – insbesondere in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (§ 9 BetrVG). Auch darüber muss der Wahlvorstand beraten und beschließen.

Tipp: Selbstverständlich sind Leiharbeitnehmer auch in ihrem Leiharbeitsunternehmen wahlberechtigt und können dort auch als Betriebsräte gewählt werden. Deshalb ist es wichtig, dass sie von uns über die Möglichkeiten zur Errichtung von Betriebsräten und deren Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte informiert werden. ver.di-Mitglieder erhalten in diesem Fall auch praktische Unterstützung durch die örtlichen Gewerkschaftssekretäre/-sekretärinnen und Schulungsmöglichkeiten.

Leiharbeitnehmer dürfen an Betriebsversammlungen teilnehmen und zur Sprechstunde ins Betriebsratsbüro kommen

§ 14 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) bestimmt ausdrücklich, dass Leiharbeitnehmer/innen im Einsatzbetrieb an den dort stattfindenden Betriebsversammlungen teilnehmen dürfen. Das bedeutet umgekehrt, dass Betriebsräte bei den Betriebsversammlungen auch alle Themen rund um die Leiharbeit ansprechen und diskutieren können – auch den Tarifvertrag Branchenzuschläge Leiharbeit und seine Auswirkungen im Betrieb.

Derselbe Paragraph gibt Leiharbeitnehmern auch das Recht Sprechstunden des Betriebsrats im Einsatzbetrieb aufzusuchen und sich dort beraten zu lassen – zum Beispiel über die Rechte aus dem Tarifvertrag Branchenzuschläge Leiharbeit. Das bedeutet auch, dass Betriebsräte neben den allgemeinen Sprechstunden auch spezielle Sprechstunden für Leiharbeitnehmer/innen abhalten können (Ort und Zeit sind gemäß § 39 BetrVG mit dem Arbeitgeber vorher zu vereinbaren).

Gesetze und Tarifverträge müssen eingehalten werden – der Betriebsrat überwacht

Nach § 80 BetrVG sind Betriebsräte verpflichtet, zu überwachen, ob der Arbeitgeber die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze und Tarifverträge auch einhält. Das gilt selbstverständlich auch für den Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Leiharbeitnehmer/innen, die in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden eingesetzt werden; ebenso gilt dies auch für das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, in dem die Leiharbeit allgemein geregelt ist.

Damit der Betriebsrat seiner gesetzlichen Überwachungspflicht nachkommen kann, hat er umfassende Informationsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, die auch die Überlassung von Unterlagen zur Leiharbeit im Betrieb einschließen (§ 80 Abs. 2 BetrVG).

In § 14 AÜG ist darüber hinaus ausdrücklich bestimmt, dass dem Betriebsrat die gesetzlich vorgeschriebene Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorzulegen ist, die das Leiharbeitsunternehmen haben muss.

Mitbestimmung bei der Einstellung von Leiharbeitnehmern

§ 14 AÜG verweist ausdrücklich darauf, dass vor einem Einsatz eines Leiharbeitnehmers der Betriebsrat genauso nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist, wie bei der Einstellung eines Stammbeschäftigten. Das heißt der Arbeitgeber muss den Betriebsrat mindestens eine Woche vorher unter Vorlage aller notwendigen Unterlagen informieren und die Zustimmung des Betriebsrates einholen.

Der Betriebsrat kann die Zustimmung aus verschiedenen Gründen verweigern – insbesondere dann, wenn durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern Arbeitsplätze im Betrieb gefährdet werden.

Leiharbeit kann aber auch Thema der Beratungen sein, die Betriebsräte mit den Arbeitgebern allgemein bei den Monatsgesprächen (§ 74 BetrVG), im Hinblick auf ihre Aufgaben zur Beschäftigungsförderung (§ 80 BetrVG) oder der Personalplanung (§ 92 BetrVG) und Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG) führen.

Problem Eingruppierung

In der Praxis hat sich gezeigt, dass Leiharbeits-Unternehmen ihre Beschäftigten oft zu niedrig eingruppieren. Durch zu niedrigere Eingruppierung entstehen dann entsprechend niedrigere Löhne und niedrigere Branchenzuschläge. Betriebsräte müssen diese falschen Eingruppierungen beobachten, mit den Geschäftsleitungen diskutieren und darüber auch die (Betriebs-)Öffentlichkeit durch Aushänge oder bei Betriebs- und Abteilungsver-sammlungen informieren.

Allerdings haben Betriebsräte der Einsatzbetriebe hier wenig Handhabe. Rechtlicher Grund ist, dass die Eingruppierung nach dem Leiharbeits-Tarifvertrag Sache des Leiharbeits-Unternehmens ist. Deshalb kann eine falsche Eingruppierung nur durch den Betriebsrat im Leiharbeits-Unternehmen oder durch den betroffenen Leiharbeiter selbst moniert werden.

Es ist also wichtig, bei Bestehen eines Betriebsrates der Leiharbeitsfirma Kontakt zu diesen Betriebsräten herzustellen und sich mit diesen abzustimmen – neben der Beratung der betroffenen Leiharbeiter/innen. Und falls es in der Leiharbeitsfirma keinen Betriebsrat gibt, ist es nötig, in Zusammenarbeit mit ver.di, alle Möglichkeiten zur Bildung von Betriebsräten dort zu nutzen – insbesondere durch Information der betroffenen Leiharbeiter/innen.

Weitere Informationen und Unterstützung durch ver.di

... gibt es im Internet unter:

www.verdi.de (die ver.di-Internet-Seiten allgemein)

www.druck.verdi.de (die Internet-Seiten der ver.di-Fachgruppe Verlage, Druck, Papier)

www.hundertprozentich.de (die ver.di-Internet-Seiten zum Thema Leiharbeit und Werkverträge)

www.mitgliedwerden.verdi.de (alles über die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft und die Möglichkeit zum Online-Beitritt)

Ansonsten helfen die ver.di-Bezirksbüros vor Ort und die dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen des Fachbereichs Medien, Kunst und Industrie bei Fragen und Problemen gerne weiter.

Gute Leute – Gute Arbeit – Gutes Geld



Anlage: Der Text des Tarifvertrages

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP),

Universitätsstraße 2 - 3a, 10117 Berlin

und

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ),

Portal 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster

- einerseits -

und

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di-Bundesvorstand,

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

- andererseits -

vereinbaren den folgenden

Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie (TV BZ PPK)

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. Räumlich: Für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. Fachlich: Für die tarifgebundenen Mitgliedsunternehmen des Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) und des Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ), die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie einsetzen. Als Kundenbetrieb der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie gelten Betriebe der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, auch soweit anstelle von oder in Verbindung mit Papier und Pappe andere Werk- oder Kunststoffe verwendet werden, soweit sie nicht dem Handwerk zuzuordnen sind:
 - Tapetenindustrie,
 - Papierveredelung,
 - Buntpapier- und Metallpapier-Fabrikation,
 - Wachspapier-Industrie,
 - Geschäftsbücher-, Systembuchungsmittel- und Lernmittelindustrie,
 - buchbinderische Bürohilfsmittel-Industrie
 - buchbinderische Kalender- und Werbeartikel-Fabrikation
 - Herstellung von Gesang- und Gebetbüchern, Alben und Mappen, Ordnern und Registraturmitteln,
 - industrielle Verlags- und Lohnbuchbindereien,
 - Wellpappen-Industrie,
 - Kartonagen-Industrie,
 - Fabrikation von Hartpapierwaren und Rundgefäßen,
 - Faltschachtel-Industrie,
 - Papiersack-Industrie,
 - Beutel-Industrie,
 - Briefumschlag- und Papierausstattungs-Industrie,
 - Fabrikation von Sondererzeugnissen der Papierverarbeitung,

sowie die zu den erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör-, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetrieben und Zweigniederlassungen sowie die Betriebe artverwandter Industrien.

Bei Zweifelsfällen hinsichtlich der Einordnung eines Kundenbetriebs gilt als maßgebliches Entscheidungskriterium der im Kundenbetrieb angewandte Tarifvertrag. In dem Vertrag gem. § 12 AÜG ist die Branchenzugehörigkeit festzuhalten. Ohne eine eindeutige Angabe des Kundenbetriebs zum angewandten Tarifvertrag kann das Zeitarbeitsunternehmen den TV BZ PPK anwenden.

3. Persönlich: Für alle Beschäftigten, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden.

§ 2 Branchenzuschlag

- (1) Arbeitnehmer erhalten bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Dauer ihres jeweiligen Einsatzes im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung in einen Kundenbetrieb der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie einen Branchenzuschlag.
- (2) Der Branchenzuschlag wird für den ununterbrochenen Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb gezahlt.¹ Unterbrechungszeiten einschließlich Feiertage, Urlaubs- und Arbeitsunfähigkeitstage, die die Dauer von 3 Monaten unterschreiten, sind keine Unterbrechungen im vorgenannten Sinne.²
- (3) Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb folgende Prozentwerte:
- nach der vierten vollendeten Woche 4 %
 - nach dem dritten vollendeten Monat 8 %
 - nach dem fünften vollendeten Monat 12 %
 - nach dem siebten vollendeten Monat 16 %
 - nach dem neunten vollendeten Monat 20 %,

abweichend davon für die Lohnempfänger in der Tapetenindustrie:

- nach der vierten vollendeten Woche 7 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 11 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 15 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 19 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 23 %,

des Stundentabellentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. – BZA – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV BZA) bzw. des Entgelttarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. – iGZ – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV iGZ), je nach Einschlägigkeit.

¹ Protokollnotiz Nr.1: Bei einem Arbeitgeberwechsel (Wechsel des Zeitarbeitsunternehmens) werden vorangegangene Einsatzzeiten im selben Kundenbetrieb angerechnet, sofern sie nach den Regelungen dieses Tarifvertrages auch ohne Arbeitgeberwechsel zu berücksichtigen gewesen wären. Vorstehendes gilt nur für Ansprüche, die nach dem Arbeitgeberwechsel entstehen.

² Protokollnotiz Nr.2: Unterbrechungszeiten von weniger als drei Monaten führen nicht zu einer Erhöhung der Einsatzdauer. Dagegen erhöht sich die Einsatzdauer für die Zeit eines laufenden Einsatzes, wenn der Einsatz im jeweiligen Kundenbetrieb wegen Feiertage und Urlaubstagen sowie Krankheitstagen innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung unterbrochen wird. Die Vergütung von Feiertage-, Urlaubs- und Krankheitstagen richtet sich nach den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen.

- (4) Der Branchenzuschlag ist auf die Differenz zu 90 % des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs beschränkt.

Der Kundenbetrieb hat das regelmäßig gezahlte Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers nachzuweisen.³

- (5) Der Branchenzuschlag ist nicht verrechenbar mit sonstigen Leistungen jedweder Art. Der Branchenzuschlag ist jedoch anrechenbar auf gezahlte übertarifliche Leistungen. Bestehende einzelvertragliche Regelungen, aus denen sich für die Beschäftigten günstigere Arbeits- und Entgeltbedingungen ergeben als aus diesem Tarifvertrag und den Tarifverträgen für BZA und iGZ, werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (6) Der Branchenzuschlag ist Teil des festen tariflichen Entgelts gemäß § 13.2 MTV BZA bzw. Teil der Grundvergütung gemäß § 2 Abs.1 Entgelttarifvertrag iGZ.

§ 3 Änderungen von tarifvertraglichen Bestimmungen

Erhält der Arbeitnehmer einen Branchenzuschlag nach diesem Tarifvertrag, entfallen Ansprüche auf Zuschläge nach § 4 ETV BZA bzw. § 5 ETV iGZ.

§ 4 Abweichende Vereinbarungen im Kundenbetrieb

- (1) Das Entgelt des Arbeitnehmers ergibt sich aus den Entgelttarifverträgen BZA / iGZ in Verbindung mit § 2 dieses Tarifvertrages.
- (2) Das Zeitarbeitsunternehmen informiert den überlassenen Beschäftigten ab Kenntnis über Vereinbarungen im Kundenbetrieb über Leistungen für den Zeitarbeitsbeschäftigten.
- (3) Solche Regelungen sind in die vertragliche Vereinbarung zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenbetrieb aufzunehmen. Demgemäß hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Leistungen entsprechend den betrieblichen Vereinbarungen im Kundenbetrieb.

³ Protokollnotiz Nr.3: § 2 Abs. 4 TV BZ PPKV ist eine Ausnahmeregelung, die die individuelle Ermittlung des laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelts eines vergleichbaren Arbeitnehmers des Kundenbetriebs erfordert. Sie ermöglicht im Einzelfall eine Beschränkung des Branchenzuschlages, wenn der Kundenbetrieb eine entsprechende Deckelung geltend macht.

§ 5 Anpassung an Tariferhöhungen

Die Anpassung des Branchenzuschlags an Tariferhöhungen erfolgt entsprechend der zwischen den Tarifvertragsparteien gesondert getroffenen Verfahrensregelung, die Bestandteil dieser Vereinbarung ist.

§ 6 Einführung des Tarifvertrags

- (1) Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages beginnen die für die Berechnung des Branchenzuschlages maßgeblichen Einsatzzeiten im jeweiligen Kundenbetrieb neu zu laufen.
- (2) Für Mitarbeiter, die am 1. Mai 2013 bereits 4 Wochen oder länger im ununterbrochenen Einsatz im Kundenbetrieb stehen, gilt die erste Stufe nach § 2 Abs. 3 bereits ab dem 1. Mai 2013 als erfüllt. Dieser Mitarbeiter erreicht die nächste Stufe am 1. Juli 2013 und die dann folgenden weiteren Stufen zu den entsprechenden Zeitpunkten.

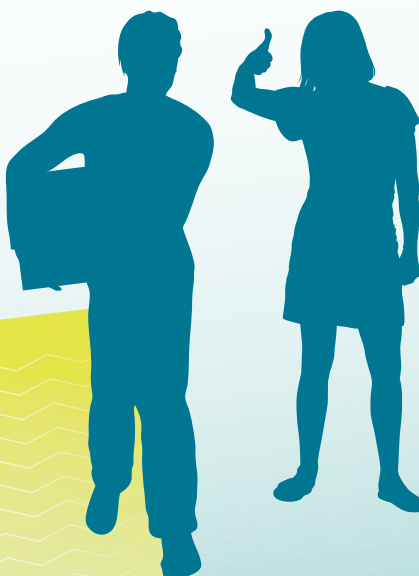
§ 7 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 2013 in Kraft.
- (2) Er kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31. Dezember 2017, gekündigt werden.
- (3) Die Kündigung kann von jeder der Tarifvertragsparteien ausgesprochen werden. Die Kündigung einer Partei der Arbeitgeberseite entfaltet Wirkung auch für die andere Tarifvertragspartei. Die Kündigung durch die Gewerkschaftsseite wirkt gegenüber beiden Tarifvertragsparteien der Arbeitgeberseite, auch wenn sie nur gegenüber einer Partei der Arbeitgeberseite ausgesprochen wurde.

- (4) Ändern sich wesentliche gesetzliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit (insbesondere Regelungen zur Vergütung), nehmen die Tarifvertragsparteien unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel auf, eine mögliche Fortführung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Änderungen zu prüfen und zu vereinbaren.
- (5) Führen diese 6 Monate nach In-Kraft-Treten der gesetzlichen Änderungen nicht zu einer entsprechenden Regelung tritt dieser Tarifvertrag mit Ablauf der sechs Monate ohne Nachwirkung außer Kraft.
- (6) Dieser Tarifvertrag gilt unverändert weiter, wenn sich die in § 2 Abs. 3 genannten Entgelttarifverträge in der Nachwirkung befinden.

Hannover, den 14. Dezember 2012

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Enkerts Bäumer	Kocsis Werneke
iGZ- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen	
Durian Piening	



Kontakt

ver.di Landesbezirke

Fachbereich Medien, Kunst und Industrie (FB 8)

Baden-Württemberg

Theodor-Heuss-Straße 2 / Haus 1
70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 8 87 88 08 03
Fax: 0711 / 8 87 88 08 99
E-Mail: dagmar.mann@verdi.de

Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel.: 089 / 5 99 77 10 85
Fax: 089 / 5 99 77 30 89
E-Mail: sigrid.wurzer@verdi.de

Berlin-Brandenburg

Köpenicker Straße 30
10179 Berlin
Tel.: 030 / 88 66 54 05
Fax: 030 / 88 66 59 34
E-Mail: karla.kanter@verdi.de

Hessen

Wilhelm-Leuschner-Str. 69
60329 Frankfurt
Tel.: 069 / 25 69 15 01
Fax: 069 / 25 69 15 99
E-Mail: barbara.berz@verdi.de

Hamburg und Nord

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
Tel.: 040 / 28 58 40 80
Fax: 040 / 28 58 90 80
E-Mail: fachbereich08.hamburg@verdi.de

Niedersachsen-Bremen

Goseriede 10
30159 Hannover
Tel.: 0511 / 12 40 02 91
Fax: 0511 / 12 40 01 55
E-Mail: angela.kluncker@verdi.de

Nordrhein-Westfalen

Karlstraße 123–127
40210 Düsseldorf
Tel.: 0211 / 61 82 43 31
Fax: 0211 / 61 82 44 68
E-Mail: gabriele.roehricht@verdi.de

Rheinland-Pfalz-Saar

Münsterplatz 2–6
55116 Mainz
Tel.: 06131 / 9 72 61 91
Fax: 06131 / 9 72 61 99
E-Mail: claudia.kraft@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Karl-Liebknecht-Str. 30–32
04107 Leipzig
Tel.: 0341 / 52 90 12 81
Fax: 0341 / 52 90 16 80
E-Mail: gabriele.leonhardt@verdi.de

**MEHR
DRIN**  **MEHR
WERT**



Beitrittserklärung

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Name

Vorname

Straße/Hausnummer

PLZ/Ort

Geburtsdatum

Telefon

E-Mail

Staatsangehörigkeit

Geschlecht weiblich männlich

Beschäftigt als:

Arbeiter/in Angestellte/r

Betrieb/Firma

PLZ/Ort

monatlicher Bruttoverdienst

Beitragszahlungen ab

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung von ver.di an. Gleichzeitig ermächtige ich ver.di bis auf Widerruf, den von mir zu entrichtenden, satzungsgemäßen Beitrag monatlich zu Lasten meines Kontos mittels Lastschrift einzuziehen.

Datum/Unterschrift

Bankleitzahl

Kontonummer

Geldinstitut

Ich willige ein, dass meine persönlichen Daten im Rahmen der Zweckbestimmung des Mitgliederverhältnisses und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch verarbeitet und genutzt werden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.

Datum/Unterschrift

Werber/in:

Name

Vorname

Mitgliedsnummer

