

Leiharbeit: Das Ende ist nah!

Im Jahr 2013 liegt das entscheidende Datum, um die heutige Praxis der Leiharbeit in Deutschland zu beenden – wenn die Gewerkschaften den Mut dazu haben. Denn am 31. Oktober 2013 laufen die Tarifverträge der Leiharbeitgeber-Verbände mit den DGB-Gewerkschaften aus, wenn sie bis zum 30. April 2013 gekündigt werden. Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz müssen LeiharbeiterInnen, für die kein Tarifvertrag gilt, bei gleicher Arbeit dasselbe Entgelt erhalten wie die ArbeitnehmerInnen des entleihenden Betriebs. Nur: die Gewerkschaften halten zu diesem Thema merkwürdig still. Man würde erwarten, dass sie voll Jubel das Ende der unterbezahlten Leiharbeit ankündigen. Das Gegenteil ist der Fall. Auf keiner gewerkschaftlichen Webseite findet man einen Hinweis auf die rechtliche Sachlage. Wie ist das möglich?

Zur Geschichte der Leiharbeit: Vor Hartz – Leiharbeit für kurzfristigen Bedarf

Zeitarbeits- oder Leiharbeitsverträge gab es in den Industrieländern schon viele Jahrzehnte lang. 1972 wurde in Deutschland dazu das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erlassen. Die großen Zeitarbeitsfirmen wie ADECCO, Randstad oder manpower sind bekannt. Bis zur Zeit der Agenda 2010 störten sich Gewerkschaften und Betriebsräte nicht weiter daran, wenn gelegentlich Zeitarbeitskräfte als Krankheits- und Mutterschaftsvertretungen in die Betriebe kamen und nach gegebener Zeit wieder gingen. Leiharbeit ohne Grund war verboten

Hartz I fördert die Leiharbeit

Dies änderte sich, als die rot-grüne Koalition die Arbeitsvermittlung 2003 mit dem „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ grundlegend änderte, unter dem Etikett „fördern und fordern“ die Zumutbarkeitsregeln verschärfte und 2004 die Beschränkungen der Leiharbeit aufhob. Die Arbeitsagenturen wurden dazu angehalten, Arbeitslose an Leiharbeitsfirmen zu vermitteln – oftmals wurden Arbeitgeber veranlasst, offene Stellen nicht mit normalen Beschäftigten zu besetzen, sondern mit LeiharbeiterInnen. Die Anzahl der Leiharbeiter sprang von 2002 bis 2008 von 300.000 auf 760.000. Im November 2010 gab es laut Wikipedia (Zeitarbeit) 900.000 Zeitarbeitnehmer in der BRD, etwa 2% der arbeitenden Bevölkerung (zum Vergleich: Frankreich 2,1%, Niederlande 2,5%, Großbritannien 5%). In Frankreich, Spanien, Italien, Finnland u.a. sind die Löhne gesetzlich auf mindestens die gleiche Höhe wie für festbeschäftigte ArbeitnehmerInnen festgelegt. In Deutschland liegen die Löhne weit darunter. Warum?

Gleicher Lohn für Leiharbeiter

In der EU gibt es für die Bezahlung von Leiharbeitern ...

- keine Regelung
- Equal-Pay-Regelung mit Ausnahmen
- Equal-Pay-Regelung für alle



Quelle: Arrowsmith 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

Inhalt:

- Vor der Agenda 2010 – Leiharbeit für kurzfristigen Bedarf
- Hartz I fördert die Leiharbeit
- Europäisches Recht in der BRD verwässert: Der Tarifvorbehalt
- Die Rolle der Christlichen Gewerkschaften
- 2011 – Sieg des DGB auf der ganzen Linie
- 2011/2012 - die IG Metall erklärt der Leiharbeit den Kampf
- 2012 – Branchenzuschläge werden durchgesetzt – um welchen Preis?
- Ist eine Annäherung an die Stammbesellschaften mit Branchenzuschlägen möglich?
- Warum wird die Kündigung der Leiharbeitsstarifverträge nicht diskutiert?
- Nachwirkung der Leiharbeits-Tarifverträge
- Wir wollen eine ernsthafte Diskussion!

Impressum:

Sekretariat – Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken
 Hans Kroha – Klaus Peter Löwen – Christa Hourani – Christiaan Boissevain
 Tel: 06182/782306
 E-Mail: HKroha@t-online.de
 Redaktionsschluss: 2. Januar 2013

Europäisches Recht in der BRD verwässert: Der Tarifvorbehalt

Die EU verabschiedete im November 2008 eine Leiharbeitsrichtlinie. Darin wurden Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen von LeiharbeiterInnen festgelegt, insbesondere der Grundsatz „equal pay, equal treatment“. Demnach müssen Leiharbeitnehmer gleich behandelt werden wie Festangestellte, die vergleichbare Arbeit leisten. In einigen Staaten, wie auch der BRD, lassen die Gesetze Ausnahmen zu. Im AÜG steht schon seit 2004: Wenn es für LeiharbeiterInnen eigene Tarifverträge gibt, darf ihr Lohn die Löhne der Stammbesellschaft unterschreiten. Die deutschen Gewerkschaften verlangten von der Regierung keine Änderung dieser Regelung, weil sie glaubten, in Tarifverträgen akzeptable Löhne erreichen zu können. (siehe: <http://www.equalpay-info.de/politik/politik-plant-keine-regulierung-der-zeitarbeit/>)

Der 2004 federführende Minister für Arbeit und Soziales, W. Clement, sitzt übrigens seit 2006 im Vorstand des Adecco-Instituts.

<http://www.stern.de/wirtschaft/news/politikerkarrieren-clement-wird-mr-zeitarbeit-574698.html>

Die Rolle der Christlichen Gewerkschaften

Die Leiharbeitgeberverbände vereinbarten mit der **Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)** unter Führung des Christlichen Gewerkschaftsbunds Tarifverträge mit Dumpinglöhnen, teilweise unter 5 €. Ein Tarifvertrag zwischen Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleistender (AMP) und CGZP legte für die neuen Bundesländer Tariflöhne von 6,15 €/Stunde fest (siehe IGM-Kampagnen-Webseite). Sogar dafür gab es noch Öffnungsklauseln nach unten. Damit hatten die DGB-Gewerkschaften nicht gerechnet. Sie zogen nach und vereinbarten ebenfalls Tarifverträge, die teilweise etwas höher als die des CGZP lagen, aber immer noch weit entfernt von Gleichbezahlung waren. (Z.B. bei Tarifgemeinschaft BZA: niedrigster Stundenlohn im Osten 6.10 € ab Juli 2006, nicht höher als bei der CGZP). In einigen Großbetrieben konnte vereinbart werden, dass nur die DGB-Tarifverträge angewendet wurden, was aber kein großer Gewinn war.

2011 – Sieg des DGB auf der ganzen Linie

Die Gewerkschaften kämpften für ein Ende des bösen Spiels der CGZP. In Berlin erreichten Gewerkschafter im Verein mit der PDS, die damals in einer Koalition mit der SPD regierte, im Jahr 2008 eine Anfechtung der Tariffähigkeit der CGZP durch die Landesregierung (siehe das Buch „Was war? was bleibt?“ von Klaus Ernst, Th. Händel, Katja Zimmermann, VSA-Verlag 2012, Seite 56). Es begann ein langer Weg durch die Instanzen der Arbeitsgerichte, der im Jahr 2010 / 2011 in mehreren Urteilen mit einem Sieg der DGB-Gewerkschaften auf der ganzen Linie endete. Der CGZP wurde die Tariffähigkeit aberkannt – mit vollem Recht, da sie ja nicht wirklich streikfähige Mitglieder hatte –, damit wurden ihre Tarifverträge rückwirkend ungültig, und die Arbeitnehmer, die unter den CGZP-Tarifverträgen zu leiden hatten, bekamen das Recht auf erhebliche Lohnnachzahlungen. Auch die Sozialversicherungen konnten hohe Nachzahlungen durchsetzen. Dieser Sachverhalt war bereits im Jahr 2010 abzusehen. Trotzdem verlängerten die DGB-Gewerkschaften ihre schlechten Tarifverträge, die nur unter dem Druck der CGZP zustande gekommen waren, im Jahr 2010 noch einmal bis zum Jahr 2013. Damals schon gab es Kritik von linken Gewerkschaftern wie z.B. dem Netzwerk der Gewerkschaftslinken an diesem Tarifvertrag und an dieser Verlängerung um volle drei Jahre.

2011 / 2012:

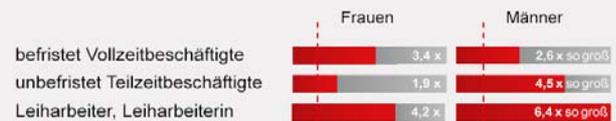
Die IG Metall erklärt der Leiharbeit den Kampf

Es war den Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen nicht verborgen geblieben, welche verhängnisvolle Rolle die Leiharbeit bei der Senkung der Einkommen spielte. 2011 beim Aufschwung der deutschen Wirtschaft nach der vorhergehenden Krise wurde die Kritik an der immer weiter aufgehenden Schere zwischen Großverdienern und Geringverdienern immer lauter und die IG Metall reagierte darauf in der Ende 2011 beginnenden Tarifrunde. Sie stellte die Forderung nach höheren Löhnen und schneller Übernahme für LeiharbeiterInnen. In ihrer Kampagne „**Gleiche Arbeit – gleiches Geld**“ wurden im Web und mit vielen Flyern die oben genannten Informationen bei den MetallerInnen bekannt gemacht und als der Skandal dargestellt, der sie sind. Ein Kurswechsel wurde gefordert. Richtig wurde darauf hingewiesen, dass es neben der Leiharbeit auch noch das Schlupfloch Werkverträge gibt, bei dem die Bezahlung völlig unreguliert bleibt. Gleichzeitig leitete die IGM Gespräche mit den Leiharbeitgebern ein. Auch von der IG BCE wurde das Thema aufgegriffen.

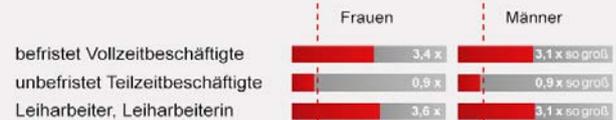
Atypisch beschäftigt – schnell prekär

Im Vergleich zu normal Beschäftigten ist das Risiko

■ für einen Prekaritätslohn arbeiten zu müssen, als ...



■ nach einem Jahr arbeitslos zu werden, als ...



1 = Normalarbeitsverhältnis

Quelle: Brehmer, Seifert 2009 | © Hans-Böckler-Stiftung 2009

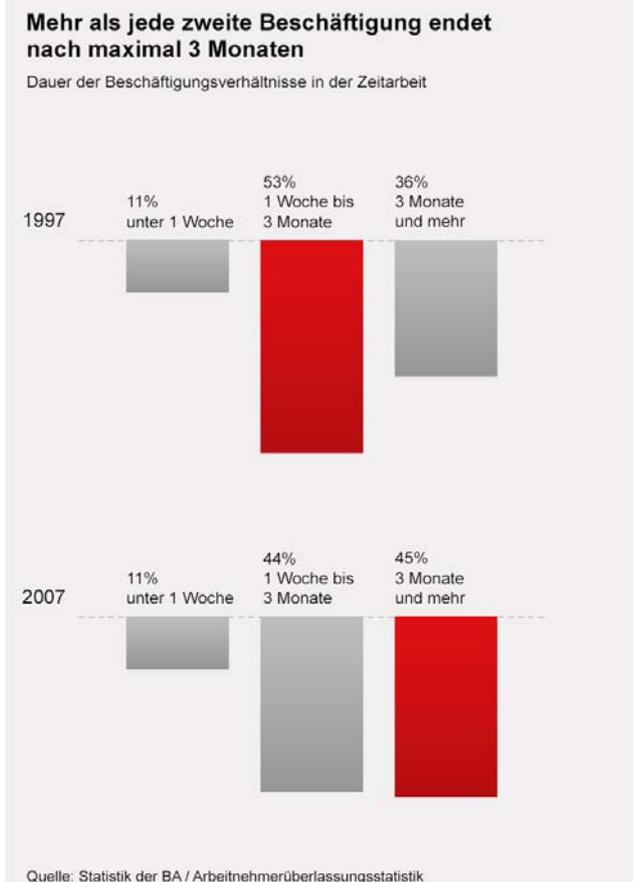
Prekaritätslohn ist: Ein Lohn von weniger als zwei Dritteln des mittleren Lohns (Medianlohn)

2012 – Branchenzuschläge werden durchgesetzt – und teilweise umgangen

Im Mai 2012 schloss die IG Metall mehrere Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden BAP und IGZ ab. Die Metallarbeitgeber wurden verpflichtet, nach spätestens 24 Monaten Leiharbeiter auf Wunsch als feste Beschäftigte zu übernehmen (was ihnen nicht sehr weh tut, da nur wenige Leiharbeiter so lange in einem Betrieb bleiben). Es wurden Möglichkeiten für freiwillige Betriebsvereinbarungen eingeführt – für die allerdings Gegenleistungen von Betriebsräten erwartet werden, wie dies bei freiwilligen Vereinbarungen üblich ist, z.B. feste Quoten für Leiharbeit. Und nicht zuletzt wurden Tarifverträge mit Laufzeit bis 2017 über Branchenzuschläge von bis zu 50% auf das Tarifentgelt im Metallbereich vereinbart. Mit Gültigkeit ab April 2013 vereinbarte die IGM ähnliche Branchenzuschläge von bis zu 31% auch für die Branchen Textil, Holz und Kunststoff. In diesen Branchen erreichen Leiharbeiter damit laut IGM-Homepage 80 bis 90 % des Einkommens der jeweiligen Stammbesellschaft.

Branchenzuschläge gibt es inzwischen auch bei Chemie, Papier, den Eisenbahnen und der Papierverarbeitenden Industrie aufgrund von Tarifverträgen mit IG BCE, BVE und ver.di. 50% werden aber nur im Metall- und Chemiebereich erreicht, sonst maximal 23%. (siehe Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv).

Laut der IGM-Kampagnenseite gelten diese Tarifverträge schon für Hunderttausende Leiharbeiter. In allen Branchenzuschlags-Tarifverträgen für Leiharbeitsbeschäftigte sind die Zuschläge auf maximal 90 Prozent der Entgelte der Stammbeschäftigten begrenzt. ver.di ist mitten in Verhandlungen über die Ausdehnung auf weitere Branchen.



Die IG Metall ist sehr stolz auf diese Errungenschaft und legt den Betriebsräten ans Herz, dafür zu sorgen, dass die Zuschläge ab 1.11.2012 auch gezahlt werden. Im Dez. 12 kamen Hinweise, dass Arbeitgeber mit Tricks wie Kürzung von Kilometergeld, Abgruppierungen und Umwandlung von Leiharbeit in Werkverträge die Zahlung der Zuschläge unterlaufen (siehe IGM-Kampagnen-Webseite). Die IG Metall gewährt Rechtsschutz und berät ihre Mitglieder.

Ist eine Annäherung an die Stammebelegschaften mit Branchenzuschlägen möglich?

So weit so gut. Trotzdem bleibt es dabei: auch mit den neuen Zuschlägen sind die Tarifentgelte noch weit von Gleichbezahlung mit der Stammebelegschaft entfernt. Die Stundenlöhne im Metallbereich bei beiden Tarifgemeinschaften BZA und IGZ sind für den Westen hier dargestellt, für den Osten liegen sie noch tiefer. Die 50% gibt es erst ab dem 10. Beschäftigungsmonat, der nur selten erreicht wird. Zum Vergleich: der Stundenlohn in Entgeltgruppe 2 (EG 2) der Metallindustrie in Baden-Württemberg beträgt heute Ende 2012: 13,50 €. (In EG 1 gibt es keine nennenswerte Zahl von Arbeitsplätzen.) Die Differenz zwischen Metalltarif EG 2 und Leiharbeitstarif mag beim höchsten Branchenzuschlag nicht mehr hoch sein (9%), jedoch werden 9 Monate nur selten erreicht. Außerdem kommen zum reinen Basislohn nach den Metalltarifverträgen hinzu: durchschnittlich 15% Leistungsentgelt; weiter haben LeiharbeiterInnen weniger Urlaub (erst nach 5 Jahren beim Leiharbeitgeber 30 Urlaubstage), weniger Urlaubs- und Weihnachtsgeld (maximal jeweils 300 €) und Schichtzuschläge erst ab 23 Uhr und niedriger als im Metalltarif. Es gibt die Firma Porsche in Baden-Württemberg, bei der den LeiharbeiterInnen tatsächlich der gleiche Lohn bezahlt wird wie der Stammebelegschaft, sonst sind aber solche Fälle kaum bekannt. In anderen Firmen wie Siemens wird den LeiharbeiterInnen seit den neuen Branchenzuschlägen die früher betrieblich vereinbarte Zulage nicht mehr gezahlt, so dass unterm Strich nicht mehr für die KollegInnen herauskommt.

(siehe: dialog.igmetall.de/uploads/media/Leiharbeit-VS-F.pdf)

In den anderen Branchen sind die Branchenzuschläge – wie schon gesagt – weit niedriger als bei der IG Metall. Die IG BCE hat für den Chemiebereich 50% erreicht, aber nur für die zwei untersten Entgeltgruppen von 9.

Um zu beurteilen, ob tatsächlich wie von der IGM angegebenen 80 – 90% des Lohns der Stammebelegschaft erreicht werden, wäre eine riesige Forschungsarbeit erforderlich. Es gibt viele hundert Tarifverträge aller Branchen und Tarifgebiete, und bis für alle diese Branchen eigene Leiharbeits-TV abgeschlossen sind, wird es eher Jahre als Monate dauern. Und das sind nur die reinen Entgelttarifverträge – die Schlechterbehandlung bei Urlaub, 13. Monatsgehalt, Schichtzuschlägen u.ä. müsste auch noch berücksichtigt werden, andernfalls wäre eine Annäherung an die Stammebelegschaft nicht zu erreichen. Da diese Manteltarifvertragsthemen aber bisher nie angesprochen wurden, gibt es wohl auch keine Absicht, hier etwas zu tun.

Tabelle: <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/leiharbeit-entgelte-6585.htm>

Tarif-entgelte	BZA /IGZ	nach 6 Wochen			(weitere 3 Stufen 3,5,7 Monate)	nach 9 Monaten	
		Entgelt Std.	Zuschlag Std.	Entgelt Std.		Zuschlag Std.	Entgelt Std.
EG			15%			50%	
EG	1	8,19	1,23	9,42		4,10	12,29
EG	2	8,74	1,31	10,05		4,37	13,11
EG	3	10,22	1,53	11,75		5,11	15,33
EG	4	10,81	1,62	12,43		5,41	16,22
EG	5	12,21	1,83	14,04		6,11	18,32
EG	6	13,73	2,06	15,79		6,87	20,60
EG	7	16,03	2,40	18,43		8,02	24,05
EG	8	17,24	2,59	19,83		8,62	25,86
EG	9	18,20	2,73	20,93		9,10	27,30

Wolfgang Däubler, Professor für deutsches und europ. Arbeitsrecht

„...die Existenz (der DGB-Tarifverträge) verhindert, dass der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verankerte Equal-Pay-Grundsatz überall zum Tragen kommt. Ich habe schon früher Tarifabschlüsse (für Leiharbeitende) für einen großen Fehler gehalten. Man hätte sich 2004 verweigern können. Dann hätte es nur die CGZP-Dumpingtarife gegeben. Schon damals hätte man in einem gerichtlichen Verfahren die Tarifunfähigkeit der CGZP feststellen lassen können.“

Damit aber würde zumindest für die Metallindustrie, vermutlich auch für Chemie ein sehr wesentlicher Lohnbestandteil, nämlich die Schichtzuschläge dauerhaft niedriger bleiben.

Eine andere Frage ist: wer soll eigentlich die Einhaltung der Branchenzuschläge überwachen? Normalerweise gehen Beschäftigte zum Betriebsrat des Betriebes, in dem sie arbeiten, und fragen, ob ihr Lohn korrekt ist. Außerhalb der Arbeitszeit zum Randstad- oder ADECCO-Betriebsrat zu gehen, ist schwierig, der sitzt ja ganz woanders; in den meisten Leiharbeitsunternehmen gibt es gar keinen Betriebsrat. Der Betriebsrat im Einsatzbetrieb müsste sich jedoch, um die KollegInnen zu beraten, in ein ganz neues Tarifsystem mit eigenem Manteltarif und eigener Entgeltgruppensystematik einarbeiten. Wie viele Betriebsräte werden dies tun?

Warum wird die Kündigung der Leiharbeitsverträge nicht diskutiert?

Aber die Gleichbezahlung ist ja ohne all diese Hunderte neuer Branchenzuschlags-Verträge und ohne Aufwand für die Betriebsräte erreichbar. Die Tarifverträge laufen – wie schon gesagt - zum 31.10.2013 aus und die zuständige Tarifgemeinschaft von DGB, IGM, ver.di und den anderen DGB-Gewerkschaften kann sie ganz einfach bis zum 30.4.2013 kündigen. Sie muss keine Tarifaueinandersetzung führen. Ein Federstrich genügt – dann gibt es die Tarifverträge nicht mehr und der Satz im AÜG kommt zum Tragen: es müssen bei gleicher Arbeit die gleichen Löhne gezahlt werden wie für die Stammebelegschaften. Aber offenbar wollen die Gewerkschaften das nicht: IG Metall, BCE, EVG und (für eine Branche) ver.di haben Branchenzuschläge mit fünfjähriger Laufzeit vereinbart und die IGM hat sich verpflichtet, alle anderen Gewerkschaften zum Abschluss von Branchenzuschlägen zu motivieren.

Es herrscht eine seltsame Stille um dieses Thema. Auf der IG Metall-Kampagnenseite kommt das Thema Kündigung der Tarifverträge nicht vor. In einer reichhaltigen Broschüre des DGB-Vorstands (diskurs DGB, „Prekäre Beschäftigung, Herausforderung für die Gewerkschaften“, Januar 2012) wird der Gesetzgeber aufgefordert, den Tarifvorbehalt aus dem AÜG zu entfernen (S. 13). Dass der DGB die Wirkung dieses Tarifvorbehalts selbst in der Hand hat, erfährt man nicht. Die Partei Die LINKE hat die Abschaffung des Tarifvorbehalts, die Wiederherstellung des Synchronisationsverbots sowie eine Flexibilitätsprämie von 10% schon mehrfach im Bundestag beantragt. Beides wurde zuletzt im März 2011 im Bundestag abgelehnt. Grüne und SPD enthielten sich.

Gibt es ein Stillhalteabkommen zwischen IGM und den Leiharbeitgebern als Bedingung für die Branchenzuschläge? Darüber kann man nur spekulieren. Ein Geheimabkommen ohne Beteiligung von Tarifkommissionen könnte nicht bindend sein. Die IGM ist schließlich eine demokratische Organisation und hat sich die Beteiligung der Mitglieder an allen politischen Entscheidungen auf ihre Fahnen geschrieben. Aber warum wird dann diese Diskussion nicht öffentlich geführt? Wenn die Frage nach der Kündigung der Tarifverträge in Delegiertenversammlungen gestellt wird, wird sie entweder mit einem Hinweis auf die Nachwirkung der Tarifverträge erledigt oder ignoriert – so geschehen in Stuttgart.

Nachwirkung der Leiharbeits-Tarifverträge

Es ist völlig richtig, dass die Tarifverträge nach ihrer Kündigung nicht automatisch ihre Wirkung verlieren, sondern fortgelten. Allerdings streiten sich die Juristen, ob diese Nachwirkung auch den Tarifvorbehalt im AÜG betrifft (siehe: Das Verhältnis zwischen nachwirkenden Tarifnormen und tarifdispositivem Gesetzesrecht - Beitrag von Denzel und Hummel, erschienen in: AiB 2008 Heft 11, 567 - 571). Aber selbst wenn die Nachwirkung gegeben ist, ist bekannt, dass Leiharbeitsverhältnisse (nicht nur gegenüber dem Entleihbetrieb, sondern auch zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleihbetrieb) überwiegend nur kurze Zeit Bestand haben und häufig mit der Ausleihzeit mit dem Entleihbetrieb beendet werden. Zumindest ein großer Teil der LeiharbeitnehmerInnen würde vom Wegfall des Tarifvertrags schnell profitieren. Zudem können Leihkräfte, die eine einigermaßen qualifizierte Tätigkeit ausüben, selbst kündigen oder mit einer Kündigung drohen, um in den Genuss der Gleichbezahlung zu kommen. Nachdem die IG Metall seit mehr als einem Jahr die Kampagne „**Gleiche Arbeit – Gleiches Geld**“ führt, einen Kurswechsel bei der Leiharbeit fordert und ihre Mitglieder zu diesem Thema schult, kann es einfach nicht sein, dass sie dieses Ziel in Wirklichkeit gar nicht mehr anstrebt. Sicher gibt es Betriebsräte, die es bequemer finden, eine billige Manövriermasse im Betrieb zu haben, die im Krisenfall geräuschlos entsorgt werden kann und damit die Stammebelegschaft vor Entlassungen schützt, aber das kann nicht die Position der IGM sein. Sollen Änderungen des AÜG im Bundestagswahlkampf versprochen werden und deshalb die eigenen Möglichkeiten der DGB-Gewerkschaften nicht ausgeschöpft werden? Von Seiten der SPD wird dies verneint, laut dem obigen Link von www.equalpay-info.de „bekennt sich die Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion für den Bereich Arbeit und Soziales, Anette Kramme, zwar weiter zum „Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer“. Ein akutes Regulierungsbedürfnis erkenne sie derzeit aber nicht.“ Das Netzwerk GewerkschaftsLinke sieht das anders (siehe Unterschriftensammlung unter: www.labournet.de/GewLinke Verbot von Leiharbeit). Klar ist: wir sind nicht gegen Tarifverträge – wir sind für die besseren Tarifverträge der Stammebelegschaften und gegen eine zweite niedrigere Lohnlinie im Betrieb.

Wir wollen eine ernsthafte Diskussion!

Wir wollen nicht spekulieren, wir wollen ernsthaft mit den Tarif-Fachleuten der Gewerkschaften diskutieren! Wir wollen, dass Beteiligungsorientierung umgesetzt wird! Auf die Argumente hier müssen die von uns gewählten Funktionäre und Funktionärinnen eingehen. Alle Vertrauensleute und BetriebsrätInnen sollten ihre betreuenden SekretärInnen fragen, warum das Thema Leiharbeitsverträge nicht angegangen wird und wann Ernst gemacht wird mit wirklich gleichem Lohn für Leiharbeit. Bis zum 30.4.2013 ist nur noch wenig Zeit!

Gertrud Moll, Mitglied im Arbeitsausschuss der Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken und im Zukunftsforum Stuttgarter Gewerkschaften

