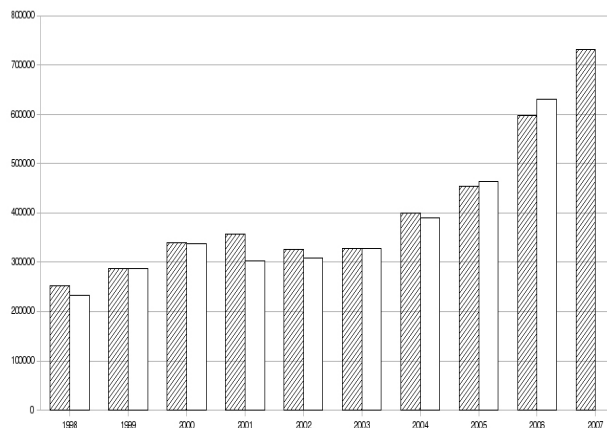


tel der Leiharbeit, die das ja eigentlich gar nicht zulassen soll? Abweichende Regelungen können nämlich nur mit Hilfe eines Tarifvertrages vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Das bedeutet, dass den LeiharbeiterInnen die Anwendung eines Tarifvertrages mit Dumpinglöhnen in den Arbeitsvertrag geschrieben werden kann, obwohl sie der betreffenden Gewerkschaft womöglich nicht einmal angehören.

Die betreffenden Tarifverträge wurden von DGB-Gewerkschaften unterzeichnet. Und das in dem Wissen, das ohne eine Zustimmung zum Tarifvertrag keinerlei Dumpinglöhne mehr möglich wären. Die Gewerkschaften handeln nicht im Interesse der LeiharbeiterInnen.

Anzahl der Beschäftigten in
Leiharbeit
(Quelle Bundesagentur für Arbeit)



■ Erhebung am 30. Juni □ Erhebung am 31. Dezember

WAS WILL DIE FAU-IAA?

Wir Anarcho-SyndikalistInnen haben die herrschaftslose, ausbeutungsfreie, auf Selbstverwaltung begründete Gesellschaft zum Ziel.

Die Selbstbestimmung in allen Lebensbereichen ist die grundlegende Idee des Anarcho-Syndikalismus.

Daher lehnen wir die Organisation unserer Interessen in zentralistisch aufgebauten Organisationen ab, da diese stets Machtkonzentration und Hierarchie bedeuten. Weder soll, noch kann mensch mit StellvertreterInnen-Politik wie sie z.B. von reformistischen Gewerkschaften, Parteien und Kirchen betrieben wird, unsere Interessen durchsetzen.

Dagegen sind wir direkt und indirekt lohnabhängigen Menschen für Selbstorganisation in unabhängigen Betriebs-, Branchen- und Ortsgruppen. Diese sind bundesweit (in der FAU) und international (in der IAA) zusammengeschlossen.

Zur Durchsetzung unserer Ziele und Forderungen dienen uns sämtliche Mittel der Direkten Aktion, wie z.B. Besetzungen, Boykotts, Streiks etc. Im Gegensatz dazu lehnen wir die parlamentarische Tätigkeit in jeglicher Form ab. Mit dieser Art von Organisation verbinden wir die Möglichkeit, Vereinzelung und Perspektivlosigkeit aufzuheben und so für eine revolutionäre Veränderung auf freiheitlicher Grundlage zu kämpfen.

Da die Macht und die Stärke des kapitalistischen Systems in der privaten bzw. staatlichen Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und in der tagtäglichen Ausbeutung der arbeitenden Klasse begründet sind, ist der ökonomische Bereich der Hauptansatzpunkt für den antikapitalistischen Kampf.

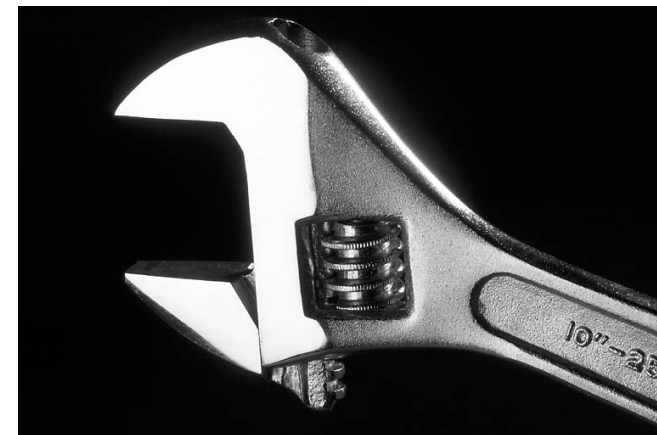
Revolutionäre Arbeit in den Betrieben trifft den Kapitalismus nicht nur in seinen Erscheinungsformen, sondern an seiner Wurzel. Diese Arbeit kann nur erfolgreich sein, wenn in allen gesellschaftlichen Bereichen gleichzeitig revolutionäre Arbeit geleistet wird, da alle Kämpfe in einer Wechselbeziehung zueinander stehen.

Alle Menschen, die in diesem Sinne mit uns zusammenarbeiten wollen, sind uns willkommen.



VisdP.: R.Rocker, Mainzer str.13; 38126 Braunschweig

Leiharbeit



Was ist Leiharbeit?

LeiharbeiterInnen zählen zu den klassischen prekär Beschäftigten. Sie sind bei einer Leihfirma angestellt, von der sie für einen begrenzten Zeitraum an andere Firmen verliehen werden. Die Entleihfirmen haben Weisungsbefugnis gegenüber den Leihkräften. Bezahlung und Sozialversicherungspflicht obliegen jedoch der Verleihfirma. Durch Leiharbeit können Unternehmen erhebliche Einsparungen erzielen. Neueinstellungen werden vermieden, betriebliche Zusatzleistungen eingespart oder gesetzliche Richtlinien, die sich auf die Anzahl der Beschäftigten im Betrieb beziehen, umgangen. Tägliches hire and fire ist mit Leiharbeitern problemlos möglich.

FAU ★ **IAA**
Braunschweig und Hannover

Seit wann gibt es die Leiharbeit?

In Deutschland gibt es die Leiharbeit seit 1960. Anfangs war der Überlassungszeitraum auf höchstens drei Monate begrenzt. Schritt für Schritt wurde diese Grenze bis 2002 auf 24 Monate heraufgesetzt, um sie 2004 dann gänzlich abzuschaffen. Im Juni 2007 gab es in Deutschland mehr als 8100 Leiharbeitsfirmen mit 731.152 registrierten Beschäftigten.

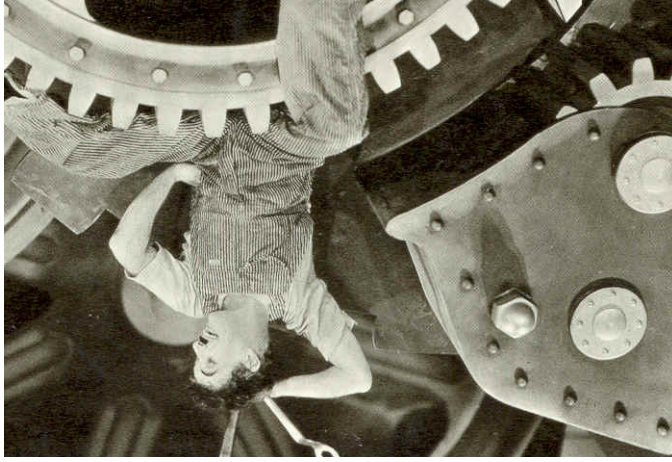
Was ist die Arbeitnehmerüberlassung?

Unterschieden wird zwischen echter Leiharbeit und Arbeitnehmerüberlassung. Echte Leiharbeit liegt dann vor, wenn ein/e ArbeitnehmerIn, der seinen Arbeitsplatz im Betrieb des Arbeitgebers hat, vorübergehend in einen anderen Betrieb abgeordnet wird – etwa um dort ein Computersystem zu erklären oder zu installieren. Von Arbeitnehmerüberlassung ist dann die Rede, wenn zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn von vornherein vereinbart wird, dass nur in Fremdbetrieben gearbeitet wird.

Wie ist die Arbeitnehmerüberlassung geregelt?

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schreibt vor, dass dem Verleiher keine Erlaubnis erteilt werden dürfte, wenn „dem/r LeiharbeitnehmerIn für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers (...) geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt“ werden, es sei denn, der Verleiher „gewährt dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen

Entleiher für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen mindestens ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages, den der/die LeiharbeitnehmerIn zuletzt als Arbeitslosgeld erhalten hat“. Im Klartext: Sechs Wochen darf ein/e LeiharbeiterIn zu Konditionen in einem Betrieb arbeiten, die schlechter sind als die Konditionen zu denen die Stammblegschaft ihr Tagwerk verrichtet – länger nicht.



Wie wird man Verleiher?

Zum Schutz der Lohnabhängigen wurden für den Fall der Arbeitnehmerüberlassung einige Hürden aufgebaut: Zum einen muss sich der Verleiher zum gewerblichen Handel mit menschlicher Arbeitskraft eine Erlaubnis zum Preis von etwa 2500 Euro besorgen, zum anderen muss zwischen LeiharbeiterIn und Verleiher ein Arbeitsvertrag geschlossen werden, der die Arbeitsbedingungen zuvor exakt schriftlich festlegt. Für den Fall, dass ein/e LeiharbeiterIn vorübergehend nicht vermietet werden kann, dürfte kein Lohnwegfall vereinbart werden. Und außerdem kann

Wie wird die Leiharbeit bezahlt?

Im Arbeitsvertrag Bezug auf einen Tarifvertrag genommen werden.

LeiharbeiterInnen verdienen im Durchschnitt 30 bis 50 Prozent weniger als ihre KollegInnen bei der Entleiherfirma. Sie werden zu ArbeiterInnen zweiter Klasse: Die LeiharbeiterInnen werden weit unter den üblichen Gehaltsstrukturen entlohnt und haben zudem keine Möglichkeit, sich dagegen zu wehren. Ihr Handlungsspielraum ist immens eingeschränkt, weil sie von einem Tag auf den anderen problemlos ausgetauscht werden können – und es gibt genügend Erwerbslose, die auch diesen Job noch gerne übernehmen würden.

Die Realität sieht natürlich etwas anders aus: Die Vereinbarung von Mindestanforderungen im Arbeitsvertrag bedeutet nicht deren Einhaltung – ein Verzicht auf Bezahlung der entlieherten Zeit wird üblicherweise von den LeiharbeiterInnen erpresst. Und die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag bedeutet keineswegs eine Besserstellung der LeiharbeiterInnen – eher im Gegenteil.

Warum gibt es trotz gesetzlicher Regelung doch keinen gleichen Lohn für gleiche Arbeit?

Wie kommt es dann aber, dass immer mehr ArbeitnehmerInnen, die in einem Betrieb ein und dieselbe Arbeit verrichten, so unterschiedlich entlohnt werden – und das unter dem Deckman-