

Auszug aus „Legende & Wirklichkeit“ von Rolf Geffken:

Zementierung der Leiharbeit

Auch der „Kampf“ der IG Metall gegen Leiharbeit ist im Wesentlichen eine Fata Morgana. Hier hat die Organisation nach außen hin das potemkinsche Dorf einer angeblichen Politik gegen Leiharbeit errichtet, das aber der Wirklichkeit nicht standhält. Es fing an mit der sogenannten VW-Charta Zeitarbeit, in der großspurig verkündet wird, mittel- bis langfristig Leiharbeiter in die Stammebelegschaft zu übernehmen. Schaut man sich die Realität an, so stellt man fest, dass immer wieder einzelne Leiharbeiter in die Stammebelegschaft übernommen wurden, dass aber weder für Außenstehende noch für die Betroffenen überhaupt nachvollziehbar ist, nach welchen Kriterien diese Übernahmen erfolgen. Generelle Übernahmen finden jedenfalls **nicht** statt und wer sich auf die VW-Charta Zeitarbeit beruft, bekommt von der Volkswagen AG zu hören:

„Die VW-Charta Zeitarbeit hat rechtlich keine Bedeutung“.

So die fast wörtliche Erklärung der Prozessbevollmächtigten in mehreren Verfahren beim Arbeitsgericht Braunschweig. Zwar trägt diese VW-Charta die Unterschrift des Weltbetriebsrates und des Konzernbetriebsrates sowie des Konzernvorstands. Doch offensichtlich ist diese Charta nicht so gemeint, wie sie geschrieben ist. Rechte enthält sie nicht. Einklagbar ist sie nicht.

Ähnlich verhält es sich mit dem Tarifvertrag über die Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmern vom 13.06.2012, der unter bestimmten Voraussetzungen eine Übernahme von Leiharbeitern vorsieht. Tatsächlich aber ist dieser Tarifvertrag so konstruiert, dass VW unter bestimmten Voraussetzungen „Angebote“ zum Abschluss von festen Anstellungsverhältnissen unterbreitet, auf die wiederum nicht geklagt werden kann. In einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht Hannover, in welchem ein Anspruch auf der Grundlage dieses Vertrages geltend gemacht wurde, antwortete der Prozessbevollmächtigte des Volkswagen-Konzerns nur:

„Wenn VW ein Angebot unterbreitet, unterliegt dieses der Vertragsfreiheit. Gezwungen ist dazu VW nicht.“¹

¹ so die Erklärungen des Prozessbevollmächtigten in diversen Verfahren von Angehörigen der AutoVision beim Arbeitsgericht Hannover am 27.03.2017, u. a.: 9 Ca 51/17

Und in der Tat heißt es im § 4.3 dieses Tarifvertrages:

*„Das Unternehmen **entscheidet** nach Beratung mit dem Betriebsrat, wem ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten wird.“*

Empörend ist nicht, was der Volkswagen-Konzern hierzu sagt. Empörend ist einzig und allein, dass die IG Metall durch den Abschluss solcher Tarifverträge erst dem Volkswagen-Konzern erlaubt, sich im Zweifelsfall auch hier auf „nicht einklagbare“ Tarifverträge zu berufen. Wenn der einzige Zweck eines Tarifvertrages darin besteht, dem Arbeitnehmer vorzuhalten, der Tarifvertrag sichere nur die „Vertragsfreiheit“ des Arbeitgebers ab, so hat die dafür zuständige Gewerkschaft irgendetwas nicht verstanden: Tarifverträge sind nichts anderes als die **Überwindung der Vertragsfreiheit** der Unternehmen. Eine Gewerkschaft, die aber den Tarifvertrag nur dazu benutzt, um die Vertragsfreiheit der Unternehmen abzusichern, hat nicht nur ihre eigentliche Funktion verkannt, sie verrät damit auch ihre eigene Geschichte und die Geschichte des Arbeitsrechts. Das Ergebnis ist, dass Tarifverträge hier keine gewerkschaftliche Gestaltungsmacht mehr enthalten und die Macht des Unternehmens nicht eingrenzen sondern vielmehr willkürliche Einzelentscheidungen erlauben und damit einen Verlust an Berechenbarkeit und Verlässlichkeit bewirken. Damit werden grundlegende rechtliche Gestaltungsprinzipien des kollektiven Arbeitsrechts außer Kraft gesetzt.

Und als wäre dieses noch nicht genug, belegt die Praxis der sogenannten Zeitarbeitstarifverträge mit letzter Klarheit, welche Politik die IG Metall und auch der insoweit von der IG Metall getriebene DGB verfolgt. Während das Gesetz den Grundsatz gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und damit die Verhinderung einer weitgehenden Diskriminierung von Leiharbeitern verlangt, nutzte die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit vor allem auf Veranlassung der IG Metall eine Klausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, wonach sie durch Tarifverträge (!) diese Gleichbehandlung verhinderte. Doch damit nicht genug: Nachdem das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Kraft getreten war, verzichtete die IG Metall keineswegs auf die „Politik der Ausnahme vom Gesetz durch Tarifverträge“ sondern trieb diese noch weiter. Obwohl das Gesetz grundsätzlich festlegt, dass Leiharbeiter maximal 18 Monate lang an denselben Betrieb ausgeliehen werden dürfen, vereinbarte die IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie die Möglichkeit der Verlängerung bis zu 48 (!) Monate und zwar mit Hilfe von Betriebsräten über Betriebsvereinbarungen.²

Man kann es nicht oft genug betonen: Die Kritik an diesen Zuständen hat nichts aber auch gar nichts mit der Kritik an einer nur „defensiven“ Tarifpolitik zu tun, so wie sie linke Kritiker der Gewerkschaften noch in den 1970er und 1980er

² Die IG Metall stimmt Zeitarbeit bis zu 4 Jahren zu. Spiegel-Online vom 19.04.2017

Jahren vertreten. Es geht um etwas **ganz** anderes: Diese Tarifpolitik unterläuft gesetzliche Standards, verschlechtert gezielt und strukturell Arbeitsbedingungen und zementiert zugleich die Spaltung der Belegschaften. Es ist eine Politik, die an keiner einzigen Stelle auch nur im Ansatz Arbeitnehmerinteressen vertritt, sondern das genaue Gegenteil. Und um es noch mehr zuzuspitzen: Solche Branchenbereiche, in denen die Gewerkschaft **n i c h t** derartige Tarifverträge abschließt oder in denen sie beispielsweise gar nicht vertreten ist, sind automatisch besser gestellt als solche Bereiche, in denen sie ihre „Gestaltungskraft“ durchsetzen kann.

Siehe [Infos zum Buch: Legende & Wirklichkeit - Die IG Metall in der Automobilindustrie](#) im LabourNet Germany - wir danken für die Leseprobe!