

HINTERGRUND

Frage: Welche Tarifverträge gibt es in der Leiharbeit?

Antwort: Es gibt im Wesentlichen fünf verschiedene Tarifverträge in der Leiharbeit.

Entgelttarifverträge: regeln die Entgelthöhen für Ost und West.

Entgelttrahmentarifverträge: regeln die Eingruppierungsgrundsätze und definieren die unterschiedlichen Entgeltgruppen für die jeweilige Eingruppierung.

Mindestlohtarifvertrag: regelt auf Basis der Höhe der untersten Entgeltgruppen im Entgelttarifvertrag die Mindeststundenentgelte für Ost und West. Die Mindeststundenentgelte können auf Antrag der Tarifvertragsparteien nach Abschluss eines neuen Mindestlohtarifvertrags durch das Bundesarbeitsministerium (als Lohnuntergrenze in der Leiharbeit) in einer Rechtsverordnung verbindlich festgelegt werden. Dies ermöglicht § 3 a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Erst mit Inkrafttreten der Rechtsverordnung gibt es einen verbindlichen Branchenmindestlohn in der Leiharbeit zugunsten aller LeiharbeiterInnen. Denn die Rechtsverordnung wirkt wie ein Gesetz und ist Anspruchsgrundlage für alle Beschäftigten.

Manteltarifverträge: regeln z.B. die Arbeitszeit, die Arbeitszeitkonten, die Zuschläge für Nacht- und Mehrarbeit, die Urlaubsgewährung und das Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Branchenzuschlagstarifverträge einiger DGB-Gewerkschaften: regeln Zuschläge für Beschäftigte der Leiharbeit in bestimmten Branchen.

Frage: Wie hängen die verschiedenen Tarifverträge miteinander zusammen?

Antwort:

Die unterste Lohngruppe im Entgelttarifvertrag bildet die Grundlage für den Mindestlohtarifvertrag. Der Mindestlohtarifvertrag bildet wiederum die Grundlage für die Lohnuntergrenze in der Rechtsverordnung, die dann durch das Bundesarbeitsministerium erlassen wird. Das Besondere ist, dass die Lohnuntergrenze in der Rechtsverordnung auch in der verleihfreien Zeit gilt. Dabei sind jeweils die unterste Lohngruppe für Ost und West im Mindestlohtarifvertrag und im Entgelttarifvertrag identisch.

Ohne einen neuen Entgelttarifvertrag kann also kein Mindestlohtarifvertrag in der Leiharbeit geschlossen werden und damit fehlt die Grundlage für eine verbindliche Lohnuntergrenze jenseits des gesetzlichen Mindestlohns. Ohne einen Mindestlohtarifvertrag gäbe es dann keinen für alle verbindlichen höheren Branchenmindestlohn in der Leiharbeit mehr.

Zugleich bilden die Entgelttarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft die Grundlage für die sog. Branchenzuschläge in der Leiharbeit, die durch einige der DGB-Mitgliedsgewerkschaften (IG BCE, IG Metall, EVG und ver.di) für bestimmte Branchen tariflich vereinbart wurden. Demnach sind ab einer bestimmten Überlassungsdauer zusätzlich zu den tarifvertraglichen Entgelten prozentuale Aufschläge zu zahlen.

Frage: Wie ist der Gleichbehandlungsgrundsatz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) konkret ausgestaltet - gibt es eine eindeutige Equal-Pay-Regelung im Gesetz?

Antwort:

Seit dem 01.01.2004 gilt der sog. "equal-pay"-Grundsatz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (§ 9 Nr.2 AÜG). Danach sind Vereinbarungen zwischen Verleiher und LeiharbeiterInnen unwirksam, die für die LeiharbeiterInnen ein schlechteres Arbeitsentgelt vorsehen als für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers. Diese Regelung gilt allerdings nur während der Verleihzeit, nicht aber während der verleihfreien Zeit.

Hinzu kommt, dass dieser Equal Pay-Grundsatz nur eingeschränkt gilt. Das AÜG ermöglicht vielmehr den Tarifpartnern, vom Grundsatz des Equal Pay mit Tarifverträgen abzuweichen (sog. Tariföffnungsklausel). Die aktuellen Reformpläne des Bundesarbeitsministeriums sehen zudem eine Änderung der Rechtslage insoweit vor, dass nach dem 9. Einsatzmonat eine Abweichung von Equal Pay nur durch speziell ausgestaltete Tarifverträge möglich sein soll.

Von der Tariföffnungsklausel haben in der Vergangenheit die sog. christlichen Gewerkschaften umfassend Gebrauch gemacht, um sehr niedrige Tarifstandards in der Leiharbeit zu etablieren. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften haben sich damals entschieden, mit eigenen Tarifverträgen ein im Vergleich dazu besseres Tarifniveau zu vereinbaren, auch um sog. christlichen Gewerkschaften nicht das Regelungsfeld zu überlassen.

Daneben erlaubt das AÜG – anders als die europäische Leiharbeitsrichtlinie - auch im Arbeitsvertrag durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vom Equal Pay-Grundsatz abzuweichen. Dies wird von den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern häufig dazu genutzt, um weiterhin flächendeckend Tarifverträge anzuwenden, die vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichen. Allerdings gibt es gewichtige Stimmen in der juristischen Literatur, nach denen die Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag nicht den Vorgaben der Leiharbeitsrichtlinie entspricht. Die Politik hat hierzu auch im Rahmen der jüngsten Reformpläne keine Änderungen geplant, obwohl die DGB-Gewerkschaften dies gefordert haben. Der DGB kritisiert seit Jahren die Verwässerung des gesetzlichen Equal Pay-Grundsatzes und fordert eine Abschaffung der unionsrechtswidrigen Bezugnahmeklausel im AÜG.

Einige der DGB-Gewerkschaften haben selbst eine Annäherung der Löhne der LeiharbeiterInnen an Equal Pay tariflich festgelegt: nach einer bestimmten Überlassungsdauer von LeiharbeiterInnen in einem Entleihbetrieb werden Branchenzuschläge fällig, die auf die Entgelte der Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft zu zahlen sind. Dies bedeutet für die Leihbeschäftigten erhebliche Gehaltsverbesserungen und bewirkt eine beachtliche Annäherung ihrer Löhne an die Löhne der Stammebelegschaft. Zusammen mit den Tarifverträgen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der Leiharbeit bieten die Tarifverträge über die Branchenzuschläge eine klare und transparente Grundlage für die Lohnberechnung der Betroffenen. Eine flächendeckende Regulierung der Leiharbeit über die Branchenzuschläge wird jedoch kaum möglich sein. Zum einen sind nicht alle Branchen davon erfasst, zum anderen müssten neben den Leiharbeitsverbänden auch die Arbeitgeberverbände der Entleiher auf Branchenebene die Zuschläge wirtschaftlich akzeptieren, damit sie Wirkung entfalten können. Dies ist jedoch keineswegs immer der Fall.

Frage: Wie ist es zur Festschreibung der Tariföffnungsklausel und Bezugnahme Klausel im AÜG gekommen?

Antwort:

Als die gesetzlichen Regelungen der Leiharbeit im Zuge der Hartz-Reformen 2003 flexibilisiert werden sollten, haben die DGB-Gewerkschaften durchgesetzt, dass im AÜG der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Leiharbeit festgelegt wird. Dies war aber nur um den Preis möglich, dass sich die Gewerkschaften bereit erklärten, Tarifverträge in der Leiharbeit abzuschließen, um den Gleichbehandlungsgrundsatz in der Umsetzung praktikabel zu machen. Damit war die Tariföffnungsklausel geboren. Für die LeiharbeiterInnen hatte dies den Vorteil, dass in der Leiharbeit erstmals Flächentarifverträge abgeschlossen werden konnten und damit vor allem auch Regelungen für die verleihfreie Zeit vereinbart wurden, die die Beschäftigten in der Leiharbeit deutlich besser stellten.

Allerdings wurde im Vermittlungsausschuss des Bundestages zugleich vereinbart, dass vom Gleichbehandlungsgrundsatz auch durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag abgewichen werden kann (Bezugnahme Klausel). Dadurch haben es die Arbeitgeber seitdem in der Hand, flächendeckend vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen. In der Folge haben ab 2003 sog. christliche Gewerkschaften auf dieser Grundlage Dumping-Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden abgeschlossen, in denen sehr niedrigere Entgelte vereinbart wurden. Die parallel von den Mitgliedsgewerkschaften in der DGB-Tarifgemeinschaft ebenfalls ausgehandelten Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit mit höheren Entgeltstandards mussten auf Druck der Arbeitgeber angepasst werden, damit überhaupt ein Abschluss erzielt werden konnte. Die Lohndumpingstrategie der sog. christlichen Gewerkschaften ist damals voll aufgegangen.

AKTUELLE TARIFRUNDE

Frage: Worum geht es bei den Tarifverhandlungen in der Leiharbeit ab Herbst 2016/2017?

Antwort:

Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB verhandeln ab Herbst 2016/2017 als DGB-Tarifgemeinschaft über die Tarifverträge in der Leiharbeit mit den Arbeitgeberverbänden Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ).

Dabei geht es um die Entgelttarifverträge, die die Löhne in den verschiedenen Entgeltgruppen für die LeiharbeiterInnen festlegen. Hier geht es in erster Linie um eine stufenweise Erhöhung der untersten Entgeltgruppen Ost und West, eine entsprechende Erhöhung der weiteren Entgeltgruppen und eine Angleichung der Entgelttabellen von Ost an West.

Die beiden untersten Lohngruppen für Ost und West der Entgelttarifverträge bilden die Grundlage für die Mindeststundenentgelte im Mindestlohtarifvertrag, der ebenfalls neu verhandelt wird. Seit dem 1.6.2016 liegt der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit bei 9,00 € (West) und 8,50 € (Ost).

Die Mantel- und Entgelttrahmentarifverträge wurden in der letzten Tarifrunde auf Druck der DGB-Gewerkschaften in einigen für die Leihbeschäftigten wichtigen Punkten verbessert (z.B. die Frage des Streikbrucheinsatzes, die Regelung der Ausschlussfristen und die Entgeltgruppendefinitionen). Daher wollen die DGB-Gewerkschaften sie in der aktuellen Tarifrunde zunächst nicht neu verhandeln. Selbstverständlich können die bestehenden Manteltarifverträge in der Leiharbeit auch noch nach einem Abschluss neuer Entgelttarifverträge gekündigt und Verbesserungen für die Beschäftigten verhandelt werden.

Frage: Wer führt die Verhandlungen auf Arbeitnehmerseite, wer führt sie auf der Arbeitgeberseite?

Antwort: Die Tarifverhandlungen führen auf Seiten der Gewerkschaften die Mitgliedsgewerkschaften des DGB unter dem Dach der DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit. Zusätzlich wurden bei den DGB-Mitgliedsgewerkschaften Tarifkommissionen gebildet, die auch aus LeiharbeiterInnen bestehen. Diese beraten und bewerten die Verhandlungspositionen und haben am Ende auch für die jeweilige DGB-Gewerkschaft über ein mögliches Ergebnis zu befinden.

Auf Seiten der Arbeitgeber führen Vertreter/-innen der zwei Arbeitgeberverbände in der Leiharbeit BAP und iGZ die Verhandlungen.

Frage: Wie lange ist die Laufzeit der bestehenden Tarifverträge? Müssen die Tarifverträge gekündigt werden oder laufen sie automatisch aus?

Antwort:

Das hängt davon ab, um welche Tarifverträge es geht.

Alle Tarifverträge in der Leiharbeit - mit Ausnahme des Mindestlohtarifvertrags - sind so lange gültig, wie sie nicht gekündigt werden. Die laufenden Tarifverträge sind mit einer Frist von 6 Monaten erstmals zum 31. Dezember 2016 kündbar. Werden die Tarifverträge gekündigt und nicht neu verhandelt, stellen sich Fragen zur sogenannten Nachwirkung, die unter Jurist/-innen nicht einheitlich beantwortet werden.

Beim Mindestlohtarifvertrag ist dies anders: dieser Tarifvertrag trat zum 1. November 2013 in Kraft und endet am 31. Dezember 2016 ohne jegliche Nachwirkung. Gleiches gilt auch für die Rechtsverordnung über die verbindliche Lohnuntergrenze, die ebenfalls nicht nachwirkt. Erst die Rechtsverordnung erfasst alle LeiharbeiterInnen und Leiharbeitsunternehmen, insbesondere auch ausländische Verleihunternehmen und bezieht sich auch auf die Zahlung des Branchenmindestlohns in der verleihfreien Zeit.

Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften in der DGB-Tarifgemeinschaft haben die bestehenden Entgelt- und Entgelttrahmentarifverträge mit iGZ und BAP fristgerecht zum Ende des Jahres 2016 gekündigt. Je nachdem, wie sich die Tarifverhandlungen konkret gestalten, könnten auch weitere Tarifverträge gekündigt werden.

Frage: Was würde es bedeuten, wenn der Mindestlohtarifvertrag im Dezember 2016 endet, ohne dass es eine Folgevereinbarung gibt? Welche Auswirkungen hätte das auf entsandte LeiharbeiterInnen?

Antwort:

Läuft der bestehende Mindestlohn-Tarifvertrag Ende Dezember 2016 aus und wird kein neuer abgeschlossen, gibt es keinen verbindlichen Branchenmindestlohn für die verleihfreie Zeit zugunsten aller LeiharbeiterInnen mehr. Der Equal Pay-Grundsatz im AÜG regelt nicht das Entgelt in der verleihfreien Zeit.

In der verleihfreien und auch in der Verleihzeit würde (wegen der zwingenden Vorgabe, dass der Verleiher das Entgeltzahlungsrisiko zu tragen hat, § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG) ab dem 1.1.2017 nur der allgemeine gesetzliche Mindestlohn in Höhe von 8,84 EUR/Stunde (das ist die Empfehlung der Mindestlohnkommission und muss von der Bundesregierung noch als Rechtsverordnung erlassen werden) greifen, der dann teilweise niedriger ist als z.B. der aktuelle Branchenmindestlohn in der

Leiharbeit für den Westen in Höhe von 9,00 €/Std.

Zwar werden erst die Verhandlungen in der Leiharbeit zeigen, wie hoch die neuen Entgeltsätze für die Leiharbeit sein werden (s. zu den Forderungen weiter unten). Es ist jedoch davon auszugehen, dass der Mindestlohn in der Leiharbeit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen wird, so dass gerade LeiharbeiterInnen in den unteren Lohngruppen von den abgeschlossenen Tarifverträgen in der Leiharbeit profitieren würden.

Der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit ist zudem für entsandte Beschäftigte in der Leiharbeit wichtig. In Verleihzeiten erhalten Entsandte in einigen Branchen in Deutschland zwar den entsprechenden Branchenmindestlohn oder mindestens den gesetzlichen Mindestlohn. Abgesehen davon würde aber ein Tarifvertrag des Herkunftslandes – sollte es einen solchen geben – oberhalb der Grenze des gesetzlichen Mindestlohnes den Equal Pay-Grundsatz aushebeln. Dies kann dort zur Lohnunterbietungskonkurrenz führen, wo die Arbeitsbedingungen entsandter Beschäftigter in ihren Herkunftsländern von den Arbeitsbedingungen inländischer Beschäftigter nach unten abweichen. In verleihefreien Zeiten wären Entsandte in Ermangelung eines Leiharbeitsmindestlohnes auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn angewiesen.

Frage: Mit welchen Forderungen gehen die DGB-Gewerkschaften in die Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit?

Antwort:

Die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit sowie die einzelnen Tarifkommissionen der Gewerkschaften haben Anfang September 2016 die konkreten Forderungen beschlossen, nachdem die Meinung der Beschäftigten im Rahmen einer Beschäftigtenbefragung eingeholt wurde: Danach fordert die DGB-Tarifgemeinschaft eine Erhöhung der Entgelte um 6 %, mindestens aber 70 Cent € pro Stunde und eine Ost-West-Angleichung in allen Entgeltgruppen. Die untersten Entgeltgruppen in der Leiharbeit müssen dabei deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen. Die Laufzeit der Tarifverträge soll 12 Monate betragen.

Frage: Es gibt Forderungen die Tarifverträge in der Leiharbeit nicht mehr abzuschließen. Das Argument: Ohne Tarifvertrag würde beim Lohn automatisch die gesetzliche Regelung gelten – und die stellt LeiharbeiterInnen mit der Stammebelegschaft gleich (Equal Pay) ...

Antwort:

Der Verzicht auf Entgelttarifverträge in der Leiharbeit führt nicht automatisch zu Equal Pay, denn

grundsätzlich wirken Tarifverträge – mit Ausnahme des Mindestlohtarifvertrags - auch nach Ende der Laufzeit nach und sind bis zu einem neuen Tarifabschluss, der sie ersetzt, anwendbar. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages im Bereich der Leiharbeit ist unter Jurist/-innen umstritten und müsste von den Betroffenen jeweils individuell vor den Arbeitsgerichten geklärt werden. Gerichtsverfahren dauern sehr lange. Für die Beschäftigten wäre bis zu einer gerichtlichen Klärung unklar, welche Ansprüche sie genau haben. Es bestünde enorme Rechtsunsicherheit. Eine separate Neuverhandlung des Mindestlohtarifvertrags ohne gleichzeitige Neuverhandlung des Entgelttarifvertrags würde bedeuten, dass der neue Mindestlohtarifvertrag höhere Löhne vorsehen könnte als die untersten Entgeltgruppen der alten Entgelttarifverträge.

Aus den oben genannten Gründen ist es notwendig, den Mindestlohtarifvertrag in der Leiharbeit neu zu verhandeln und auf seiner Grundlage den erneuten Erlass einer Rechtsverordnung für die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit zu beantragen. Dafür ist aber der Abschluss eines neuen Entgelttarifvertrags in der Leiharbeit erforderlich. Damit entsteht ein für alle verbindlicher neuer Branchenmindestlohn in der Leiharbeit. Dabei ist klar, dass der neue Branchenmindestlohn in der Leiharbeit deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen muss.

Die Alternative wäre, sich von der Mindestlohnregelung in der Arbeitnehmerüberlassung zu verabschieden, ohne dass sichergestellt ist, dass die Betroffenen tatsächlich Equal Pay erhalten. Denn der Equal Pay-Anspruch ist im Gesetz nicht konkret ausgestaltet. Dort ist nur geregelt, dass den LeiharbeiterInnen die „für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ zu gewähren sind. Aufgrund der vielen unbestimmten Begriffe (z.B. „vergleichbar“) müsste in jedem Einzelfall geklärt werden, welche rechtlichen Ansprüche konkret bestehen. Zusatzleistungen aus Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen (etwa betriebliche Regelungen des Entleihers zu Jobtickets oder ähnliche Leistungen) dürften in jedem Fall ausgenommen sein.

Zudem ist die Durchsetzungssituation eine andere als bei der Inanspruchnahme von Rechten aus anderen Tarifverträgen. Die rechtliche Durchsetzung des equal-pay-Prinzips für die Betroffenen verlangt, sich auf ein langwieriges rechtliches Verfahren einzulassen und ggf. gegen den Arbeitgeber auszusagen. Die Bereitschaft der LeiharbeiterInnen zu klagen, ist deshalb nicht sehr hoch, zumal die Betroffenen in der Regel hoffen, möglichst schnell einen „normalen“ Arbeitsplatz zu erhalten. Gute rechtliche Argumente zu haben und diese in der Realität auch rechtlich durchzusetzen ist in der Wirklichkeit der Arbeitsbeziehungen nicht dasselbe.

Zudem findet der Equal Pay-Grundsatz im AÜG in verleihfreien Zeiten keine Anwendung. Hier findet nur die Untergrenze des gesetzlichen Mindestlohns Anwendung (vgl. § 11 Abs. 4 S. 2 AÜG). Den Arbeitgebern würden sich in dieser Situation größere Missbrauchsmöglichkeiten bieten als das mit klar geregelten Tarifverträgen der Fall ist.

Die bestehenden Manteltarifverträge zu kündigen und nicht mehr abzuschließen, halten die DGB-Gewerkschaften ebenso für nicht zielführend. Den Equal-Pay-Grundsatz als Beschäftigter durchzusetzen ist schwer, equal treatment ist noch deutlich schwerer durchzusetzen. Als Gewerkschaften versuchen wir immer Arbeitsbedingungen besser zu regeln als im Gesetz vorgesehen. In den letzten Jahren haben wir in der Leiharbeit gerade in den manteltariflichen Regelungen deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen können, die durch eine Kündigung und nicht erneute Verhandlung wegfallen würden. Gemeinsam mit den Beschäftigten können die DGB-Gewerkschaften auch in den nächsten Jahren noch mehr erreichen.

Frage: Die Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) ist nicht tariffähig, die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hat erklärt, keine Tarifverhandlungen in der Leiharbeit zu führen. Kann damit grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass gelbe Gewerkschaften Dumping-Tarifverträge in der Leiharbeit abschließen, mit denen die Equal-Pay-Regelung umgangen werden?

Antwort:

Nach bislang im Einzelnen nicht belegten Informationen des BAP wurden die Tarifverträge, die von den sog. christlichen Gewerkschaften (CGM, DHV, ALeB, BiGD und medsonet) im Jahr 2010 parallel zur CGZP abgeschlossen wurden, im März 2013 einvernehmlich und unter Aufhebung der Nachwirkung ausgesetzt. In der Praxis sind bisher keine Fälle bekannt geworden, in denen die Tarifverträge dennoch - wie in der Vergangenheit üblich - durch Bezugnahme im einzelnen Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangten und daher in bestehenden Arbeitsverhältnissen eine Rolle spielten. Unabhängig davon kann ernsthaft bezweifelt werden, ob diese sog. christlichen Gewerkschaften überhaupt tariffähig und ihre Tarifverträge wirksam sind. Im Fall von BiGD, ALeB und medsonet wurde bereits durch die Gerichte festgestellt, dass sie nicht tariffähig sind, im Fall von DHV ist derzeit noch ein Verfahren vor dem BAG anhängig.

Selbst wenn aber aktuell keine sog. christlichen Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit auftreten und versuchen, neue Tarifverträge abzuschließen, heißt dies nicht, dass es keine sog. christlichen Gewerkschaften mehr gibt, die mit Dumpingpolitik Druck auf die Standards der Tarifverträge der Gewerkschaften in der DGB-Tarifgemeinschaft ausüben könnten. So können die sog. christlichen Gewerkschaften z.B. ihren Organisationsbereich in ihren Satzungen ausweiten und ihre Zuständigkeit für die Leiharbeit explizit festlegen, wie es in einem Fall bereits erfolgt ist. Weitere neue Gewerkschaften mit dem Ziel einer Dumpingpolitik könnten gegründet werden - es müssen sich nur Arbeitgeber oder Arbeitgeberverbände finden, die mit ihnen Tarifverträge abschließen. Die BAP jedenfalls hat in ihrer Satzung geregelt, dass Tarifverträge mit „C-Gewerkschaften“ (christliche Gewerkschaften) neben denen mit den „D-Gewerkschaften“ (DGB-Gewerkschaften) abgeschlossen werden können.

Zweifellos hätten nicht nur die Arbeitgeber der Zeitarbeit, sondern auch die politischen Arbeitgeberverbände insgesamt bei Aufkündigung der Tarifzusammenarbeit in der Leiharbeit durch die DGB-Mitgliedsgewerkschaften ein hohes Interesse an einem solchen Abschluss oder gar einer Neugründung von Gewerkschaften oder Zusammenschlüssen, die einen solchen Abschluss ermöglichen würden.

Frage: Warum fordert der DGB den uneingeschränkten Equal Pay Grundsatz im Gesetz, obwohl er selbst Tarifverträge abschließt, die Equal Pay unterschreiten?

Antwort:

Unser Ziel ist und bleibt die Gleichbehandlung der LeiharbeiterInnen mit den Stammbeschäftigten, wenn gleiche oder vergleichbare Arbeit im Betrieb geleistet wird. Damit wollen die DGB-Gewerkschaften verhindern, dass durch Lohndumping Kostenvorteile für die Arbeitgeber entstehen, alle Beschäftigten (LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigte) unter Druck gesetzt werden und so eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird. Leiharbeit soll nur der kurzfristigen Abdeckung von Auftragsspitzen dienen. Durch den kurzfristigen und flexiblen Personaleinsatz haben die Arbeitgeber ohnehin schon sehr viele Vorteile.

Allerdings gilt der Equal Pay-Grundsatz durch die Tariföffnungsklausel und die Bezugnahmeklausel im AÜG nur eingeschränkt. Der Equal Pay-Grundsatz im AÜG findet auf verleihfreie Zeiten keine Anwendung. Die Branchenzuschläge bedeuten zwar für die Betroffenen erhebliche Gehaltsverbesserungen und bewirken eine beachtliche Annäherung ihrer Löhne an die Löhne der Stammebelegschaft. Eine flächendeckende Regulierung der Leiharbeit nur über dieses Instrument ist aber kaum möglich. Die Gefahr von Dumpingdruck durch die sog. christlichen Gewerkschaften ist nicht komplett gebannt. Daher hält der DGB weiterhin an seiner Forderung nach einem uneingeschränkten Equal Pay-Grundsatz ohne Abweichungsmöglichkeiten fest.