

## Leiharbeit– das Ende ist nah! – Aktualisierung

Anfang Januar veröffentlichte die Gewerkschaftslinken ein Netzwerk-Info-Extra zu Leiharbeits-Tarifverträgen. Die fortgeschrittene Diskussion zeigt, dass einige der dortigen Aussagen aktualisiert werden müssen.

### Kündigung der Tarifverträge kommt auf jeden Fall

Nach neuen Infos ist es nicht strittig, dass die DGB-Gewerkschaften den Entgelttarifvertrag für Leiharbeiter bis zum 30.4.2013 kündigen. In einem Artikel der **Jungen Welt** vom 26.1.2013 „**Ausstieg gefordert**“ heißt es: „Zwar wollen die DGB-Organisationen die mit den Zeitarbeitsverbänden BAP und iGZ geschlossene Vereinbarung fristgerecht kündigen, erklärt **ver.di-Sprecher Christoph Schmitz** auf jW-Nachfrage. Zugleich sollen aber Verhandlungen über Lohn-erhöhungen und damit eine Beibehaltung des Vertragswerks angestrebt werden.“ Also ist kein ersatzloser Ausstieg aus dem Tarifvertrag geplant.

Damit wird der **Gleichbezahlungsgrundsatz**, der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) vorgesehen ist, wenn es keinen Leiharbeits-Tarifvertrag gibt, weiterhin nicht zum Tragen kommen. Wahrscheinlich wollen die Gewerkschaften wie schon früher gleich mehrjährige Laufzeiten vereinbaren, passend zu den Tarifverträgen über Branchenzuschläge. Wie wird es begründet, dass die Tarifverträge beibehalten werden?

### Gefahr neuer Scheingewerkschaften?

In der Jungen Welt vom 26.1. im Artikel „Gefahr anderer Scheingewerkschaften“ wird von dem zitierten ver.di-Gewerkschafter Schmitz angeführt: „Es besteht die Möglichkeit, dass andere Scheingewerkschaften in die Bresche springen und Dumpingtarife für die Leiharbeit abschließen“, warnt ver.di-Sprecher Schmitz im jW-Gespräch. „Wenn wir das verhindern wollen, brauchen wir den DGB-Vertrag“. Noch bedrohlicher sei die Aussicht, dass ausländische Tarifverträge für in Deutschland eingesetzte Leiharbeiter zur Anwendung kommen und *Equal Pay* damit verhindern. „Es ist eine realistische Gefahr, dass beispielsweise eine polnische Leiharbeitsfirma Beschäftigte auf Basis eines polnischen Tarifvertrags entsendet. Das wäre dann ein Tarifvertrag im Sinne des AÜG“. Schmitz' Schlussfolgerung: „Solange wir keine verbindliche gesetzliche Regelung zu *Equal Pay* und zu einem allgemeinen Mindestlohn haben, brauchen wir den DGB-Tarifvertrag“. Die Junge Welt weiter: „Der Bremer Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler hält es für ‚höchst zweifelhaft‘, dass andere Scheingewerkschaften die von der CGZP hinterlassene Lücke so einfach füllen könnten. „Gegebenenfalls müsste man dann eben ein neues Verfahren wegen Tarifunfähigkeit führen“, meint der Wissenschaftler im jW-Gespräch.

Auch die Gefahr ausländischer Dumpingverträge sollte die DGB-Gewerkschaften seiner Ansicht nach „nicht von der Kündigung der Leiharbeitstarife abhalten.“

Der Christliche Gewerkschaftsbund hatte für seine Dumping-Tarifverträge schon 2010/2011 vom Bundesarbeitsgericht eine schallende Ohrfeige bekommen: Das BAG sah die Tarifgemeinschaft des CGB als nicht tariffähig an. An der mangelnden „Tarifmächtigkeit“ des CGB hat sich nichts geändert. Sollten neue Gewerkschaften gegründet werden, ist von ihnen noch viel weniger Verankerung in Betrieben zu erwarten – wozu sollte so einer Gewerkschaft jemand beitreten?

### Juristen streiten um Nachwirkung

Klar ist: Wenn die Tarifverträge gekündigt würden, haben sie zunächst Nachwirkung. Die Leiharbeitskräfte, deren Arbeitsverträge bis zum 31.10. abgeschlossen wurden, würden weiterhin nach diesen Tarifverträgen bezahlt. Das ist aber nicht weiter problematisch, denn laut dem von der Bundesregierung 2010 vorgelegten Leiharbeitsberichts wird mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse nach spätestens drei Monaten beendet.

Nur wenn auch später abgeschlossene Arbeitsverträge auf die nachwirkenden Tarifverträge Bezug nehmen würden und auch dann noch der Tarifvorbehalt im AÜG wirken würde, wäre eine ersatzlose Kündigung der Tarifverträge weniger sinnvoll. Dieser Punkt ist unter Arbeitsrechtlern strittig.

**Wolfgang Däubler** – bekannter Mit-Autor eines Standard-Kommentars zum Betriebsverfassungsgesetz – und **Dieter Wohlfarth**, Stuttgarter Arbeitsrechtler, sagen: Wenn sich ein Arbeitsvertrag auf die nachwirkenden Tarifverträge bezieht, kann das die Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz über Gleichbezahlung und Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften nicht außer Kraft setzen. Nur wenn ein Tarifvertrag aktuell noch gültig ist, kann er Gleichbezahlung verhindern. Andere gewerkschaftliche Arbeitsrechtler sehen dies anders, aber die Meinung eines Wolfgang Däubler ist nicht so einfach vom Tisch zu wischen. Sicher ist es möglich, dass die Gewerkschaften hier wieder einen Rechtsstreit bis zum Bundesarbeitsgericht führen müssen. Aber das ist es doch auch wert!

Jeder Gewerkschafter erfährt in der ersten Grundschulung seiner Gewerkschaft: Solche Fragen werden nicht rein akademisch entschieden, sondern vor dem Hintergrund einer gesellschaftlichen Diskussion. Wer sich als GewerkschafterIn mit der Frage der Nachwirkung von Tarifverträgen beschäftigt hat, der ärgert sich seit jeher darüber, dass gute Tarifverträge, die ausgelaufen sind, durch Neueinstellungen unterlaufen werden können, wenn der Arbeitgeber das so will. Dass hier nach dem Auslauf eines Tarifvertrags durch Entscheidung des Arbeitgebers ein schlechter Tarifvertrag für Neueingestellte zu ihrem Nachteil weiter wirken soll, das erscheint jedem normalen Kollegen als Betrug. Dagegen aufzutreten, nach jahrelanger, wirksamer Kampagne gegen Niedriglöhne, das kann doch nicht so schwer sein!

Deshalb bleiben wir als Gewerkschaftslinken bei unserer Forderung:

- **Tarifverträge kündigen mit dem Ziel des Auslaufs!**
- **Die Diskussion über Leiharbeit in den Belegschaften führen!**
- **Klarmachen, dass die Verleihfirmen die Branchenzuschläge mit allen Tricks umgehen!**
- **Kein schneller Abschluss hinter dem Rücken der Belegschaften und der Betroffenen!**

Weitere Infos im NWI extra zu Leiharbeit:

<http://archiv.laboumet.de/GewLinke/disk/info/leiharbeit13.pdf>