

# Leiharbeit braucht Equal Pay und einen Tarifvertrag!

## 1. Tarifverhandlungen sind noch notwendig

Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB verhandeln derzeit als DGB-Tarifgemeinschaft mit den Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP über verschiedene Tarifverträge in der Leiharbeit. ver.di ist Mitglied dieser Tarifgemeinschaft. Jedes Mitglied der Tarifgemeinschaft unterzeichnet den jeweiligen Tarifvertrag als Tarifvertragspartner. Auf Seiten der Arbeitgeber führen die zwei Arbeitgeberverbände in der Leiharbeit BAP (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister) und iGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) die Verhandlungen.

Mit den Tarifverträgen für die Leiharbeit soll Rechtssicherheit für die Leiharbeitsbeschäftigten auf Basis der heute bestehenden Rechtslage geschaffen werden. Die Tarifverträge sollen diese Beschäftigten vor Lohndumping schützen.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge für Leiharbeit regeln zum einen die Löhne in den Entgeltgruppen für die Leiharbeitsbeschäftigten und zum anderen einen Mindestlohn als unterste Grenze für die Lohnhöhe von Leiharbeitsbeschäftigten. Damit wird auch das Mindestentgelt für die verleihfreie Zeit geregelt. Sie wurden durch die DGB Mitgliedsgewerkschaften fristgerecht zum 31.10. 2013 gekündigt. Der Mindestlohntarifvertrag und die darauf gründende Rechtsverordnung über verbindliche Lohnuntergrenzen nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) laufen ebenfalls zum 31.10. 2013 aus.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge wirken für die tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten nach. Der Mindestlohn und die Lohnuntergrenze nach dem AÜG enden ohne Nachwirkung Ende Oktober 2013.

Verhandelt wird schwerpunktmäßig über die Lohn- und Gehaltstarifverträge und den Mindestlohntarifvertrag. Außerdem wird über einzelne Regelungen im Manteltarifvertrag (MTV) verhandelt. Der MTV wurde bislang jedoch nicht gekündigt.

Derzeit gibt es eine kritische Diskussion in den Gewerkschaften, die fordert keine neuen Lohn- und Gehaltstarifverträge für die Leiharbeit zu vereinbaren, um den Grundsatz des AÜG, Equal Pay, zum Tragen zu bringen. Das hört sich erst einmal gut und schlüssig an. Aber wo ist der Haken an der Sache? Wen wird es wundern, der steckt im Detail.

## 2. Nur mit Lohn- und Gehaltstarifverträgen gibt es einen Mindestlohn und eine Lohnuntergrenze für die Leiharbeit

Es gibt – auf der Grundlage des AÜG - einen nicht auflösbaren Zusammenhang zwischen der Festsetzung der Entgelte in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen, dem Mindestlohntarifvertrag und der Festsetzung der Lohnuntergrenze nach dem AÜG.

Die Erneuerung der Lohnuntergrenze nach § 3 des AÜG erfordert als Grundlage einen gültigen Mindestlohntarifvertrag für die Leiharbeit. Die dort zu treffenden Regelungen erfordern wiederum entsprechende Vereinbarungen in Branchentarifverträgen. Erst mit Inkrafttreten der Rechtsverordnung gibt es einen verbindlichen Branchenmindestlohn in der Leiharbeit zugunsten aller Leiharbeitsbeschäftigten, denn die Rechtsverordnung wirkt wie ein Gesetz und ist somit Anspruchsgrundlage für alle Leiharbeitsbeschäftigten. Derzeit liegt der Branchenmindestlohn in der Leiharbeit bei 8,19 Euro (West) und 7,50 Euro (Ost).

Beim Bundesarbeitsministerium kann der Erlass der Rechtsverordnung für die Lohnuntergrenze in der Leiharbeit nicht beantragt werden, wenn nicht zuvor der Entgelttarifvertrag und der Min-

destlohnstarifvertrag in der Leiharbeit neu verhandelt und abgeschlossen worden sind. Die unterste Lohngruppe für Ost und West im Entgelttarifvertrag ist die Grundlage für den Mindestlohnstarifvertrag und dieser bildet die Grundlage für die Lohnuntergrenze in der Rechtsverordnung, die dann durch das Bundesarbeitsministerium erlassen wird.

Läuft der bestehende Mindestlohnstarifvertrag Ende Oktober 2013 aus und wird kein neuer abgeschlossen, gibt es keinen verbindlichen Branchenmindestlohn für die verleihfreie Zeit zugunsten aller Leiharbeitsbeschäftigten mehr.

Der Equal Pay Grundsatz regelt nämlich nur die Bezahlung während der Verleihzeit. In der verleihfreien Zeit würde ohne Tarifvertrag der Arbeitgeber die Bezahlung willkürlich arbeitsvertraglich festlegen können, da bekanntlich die Verhandlungsmacht der einzelnen Leiharbeitsbeschäftigten nicht besonders hoch ist. Der Mindestlohnstarifvertrag normiert daher eine verlässliche Lohnuntergrenze für alle und gewährleistet zudem eine kontinuierliche Entgeltzahlung auf tariflichem Niveau.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge legen für die tarifgebundenen inländischen Beschäftigten über den Mindestlohn hinausgehende wirksame Mindeststandards auch für die verleihfreie Zeit fest. Würde allein das Equal Pay Prinzip gelten, entstünde jedoch eine erhebliche Lücke in der verleihfreien Zeit

Und schließlich sichert der Mindestlohnstarifvertrag in den Fällen, in denen Leiharbeitsbeschäftigte in Betriebe vermittelt werden, deren Stammbeschäftigte im Entleihbetrieb weniger verdienen als die tarifliche Lohnuntergrenze in der Leiharbeit ausmacht, den tariflichen Mindestlohn für die Leiharbeitsbeschäftigten.

Darüber hinaus sichert ein Tarifvertrag für die Leiharbeit für die tarifgebundenen inländischen Beschäftigten ein Mindestniveau in der Entlohnung, auch in den Zeiten des Einsatzes in Betrieben, deren Löhne noch unterhalb des Lohnniveaus der Tarifverträge für die Leiharbeit des DGB liegen. In diesen nicht unerheblichen Fällen sind die Tarifverträge für die Leiharbeit des DGB besser als der Equal Pay Grundsatz. Es ist nämlich keineswegs so, dass in allen Entleihbetrieben Tarifverträge mit einer „gerechten Bezahlung“ und guten Arbeitsbedingungen gelten (die Tarifbindung liegt insgesamt nur bei ca. 60 Prozent).

Erst eine gesetzliche Regelung im AÜG, die von Equal Pay keine Abweichung durch Tarifvertrag nach unten zulässt, ergänzt durch einen gesetzlichen Mindestlohn, könnte die Vereinbarung von Tarifverträgen zur Leiharbeit überflüssig machen.

### **3. Der Mindestlohnstarifvertrag schützt vor Lohndumping durch Leiharbeitsunternehmen im europäischen Ausland.**

Der Mindestlohnstarifvertrag ist für von ausländischen Verleihunternehmen in Deutschland eingesetzte Beschäftigte in der Leiharbeit wichtig, für die ansonsten keine gesetzliche Lohnuntergrenze bestehen würde. Für Leiharbeitsbeschäftigte, die von Verleihfirmen mit Sitz in einem anderen EU-Land in Unternehmen und Betriebe in Deutschland verliehen werden, würde der Tarifvertrag des Herkunftslandes gelten (je nach Land und Regelungssituation) und ebenfalls keinesfalls Equal Pay. Der rechtliche Rahmen lässt es zu, dass aus anderen EU-Ländern mit Tarifverträgen zur Leiharbeit Leiharbeitsbeschäftigte zu den Bedingungen des Herkunftslandes (EU-Ausland) in Deutschland zur Arbeit eingesetzt werden können. Nur der Mindestlohnstarifvertrag schützt vor noch niedrigeren Löhnen und damit vor einer gravierenden Lohnunterbietungskonkurrenz. Die deutschen Tarifsätze in der Leiharbeit könnten sonst unterboten werden. Viele Leiharbeitsunternehmen haben bereits Tochtergesellschaften in anderen europäischen Ländern.

Die Phantasie der Unternehmen, die Lohnunterbietungskonkurrenz und Lohndumping zu ihrem Geschäftsprinzip gemacht haben, zeigt sich ja bereits bei der Nutzung von Scheinwerkverträgen mit dem Zweck die Lohnuntergrenzen in der Leiharbeit zu unterlaufen.

#### **4. Durch den Verzicht auf Tarifverträge in der Leiharbeit gilt nicht automatisch Equal Pay**

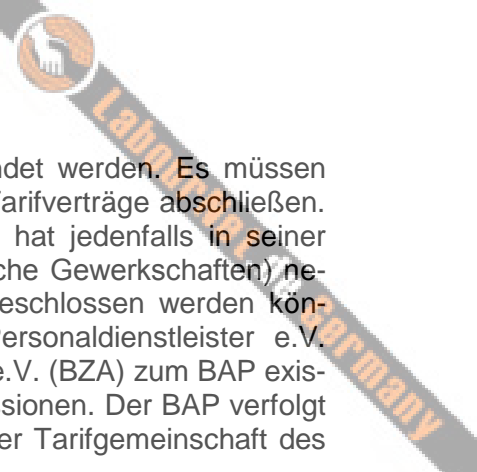
Der Verzicht auf Entgelttarifverträge in der Leiharbeit würde nicht automatisch zu Equal Pay führen, denn grundsätzlich wirken Tarifverträge auch nach Ende der Laufzeit nach und sind daher auch in der Nachwirkung anzuwenden. Die Nachwirkung ist in der Regel ein Schutzmechanismus zu Gunsten der Beschäftigten. Die Nachwirkung eines Tarifvertrages im Bereich der Leiharbeit ist im Unterschied zu anderen Tarifverträgen in der juristischen Literatur allerdings umstritten. Da mag es durchaus eine gut begründbare Position geben, dass durch den Verzicht auf Tarifverträge in der Leiharbeit die Nachwirkung nicht zum Tragen komme, da sie in der Leiharbeit nicht dem Schutz der Beschäftigten diene. Aber es gibt unter Juristen auch eine begründete gegenteilige Rechtsposition. Dadurch entsteht eine Situation, die von Rechtsunsicherheit geprägt ist. Die Beschäftigten müssen erst ihren Anspruch auf Equal Pay geltend machen und individualisiert einklagen – und zwar nach der jüngsten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts jeweils innerhalb enger Ausschlussfristen. Leiharbeitsbeschäftigte müssten daher vor Gericht in langen Verfahren individuell ihre Ansprüche auf Equal Pay durchsetzen. Damit die Betroffenen Equal Pay erhalten, müsste gerichtlich festgestellt werden, dass das Prinzip der Nachwirkung in diesen Fällen nicht gilt. Gerichtsverfahren dauern aber erfahrungsgemäß sehr lange und bis zur höchstrichterlichen Klärung wäre die Rechtslage ungeklärt. Wegen der grundsätzlichen rechtlichen Bedeutung dieser Frage ist damit zu rechnen, dass sich eine endgültige Klärung über Jahre hinziehen wird. Außerdem ist nach aller Erfahrung die Klagebereitschaft der Leiharbeitsbeschäftigten sehr gering.

Das AÜG sieht zwar den Grundsatz „Equal Pay“ vor, aber gleichzeitig wird die Möglichkeit der Abweichung davon durch Tarifvertrag eröffnet. Dies gilt übrigens auch für die Europäische Richtlinie zur Leiharbeit. Im AÜG wurde jedoch noch zusätzlich festgelegt, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Leiharbeitsbeschäftigte einen in der Branche geltenden Tarifvertrag arbeitsvertraglich durch „Bezugnahme“ anwenden können. In Kombination mit der Unterbietungskonkurrenz durch christliche Gewerkschaften gibt es daher eine weitere offene Flanke. Leiharbeitsbeschäftigte müssten sich gegen eine entsprechende arbeitsvertragliche Bezugnahme zur Wehr setzen.

#### **5. Dumpingtarifverträge durch gelbe bzw. „christliche“ Gewerkschaften sind nicht ausgeschlossen, wenn der DGB sich aus der Tarifierung der Leiharbeit zurück zieht**

Zwar haben die Gewerkschaften mit der Klage gegen die Tarifgemeinschaft CGZP einen großen Erfolg erreicht, da festgestellt worden ist, dass deren Tarifverträge nicht wirksam waren und sind. Die Tarifverträge, die von den sog. christlichen Gewerkschaften (CGM, DHV, ALeB, BiGD und medsonet) im Jahr 2010 parallel zur CGZP abgeschlossen wurden, gelten immer noch, auch wenn die CGM erklärt hat, dass sie ihre Leiharbeitstarifverträge aussetzen möchte. Zwar steht in Frage, ob diese sog. christlichen Gewerkschaften überhaupt tariffähig und ihre Tarifverträge wirksam sind. Außer im Fall des BiGD (Beschäftigten Verband Industrie Gewerbe Dienstleistungen), der von der CGM Geschäftsstelle NRW mit betreut wird, ist dies aber bisher (noch) nicht durch die Gerichte festgestellt worden. Die Äußerung der CGM ist eher taktisch zu verstehen, da sie zurzeit auf der Arbeitgeberseite auch gar keinen Tarifpartner hat. Zudem gelangen die Tarifverträge durch Bezugnahme im jeweiligen Arbeitsverhältnis immer noch zur Anwendung und spielen daher in bestehenden Arbeitsverhältnissen noch eine wichtige Rolle.

Auch wenn also aktuell keine sog. christlichen Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit auftreten und versuchen, neue Tarifverträge abzuschließen, so heißt dies nicht, dass es keine sog. christlichen Gewerkschaften mehr gibt, die mit Dumpingpolitik Druck auf die Standards der Tarifverträge der DGB Mitgliedsgewerkschaften ausüben. So könnten die sog. christlichen Gewerkschaften z.B. ihren Organisationsbereich in ihren Satzungen ausweiten und ihre Zuständigkeit für die Leiharbeit explizit festlegen, wie es bereits in einem Fall 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. Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) hat jedenfalls in seiner Satzung geregelt, dass Tarifverträge mit „C-Gewerkschaften“ (christliche Gewerkschaften) neben denen mit den „D-Gewerkschaften“ (DGB-Gewerkschaften) abgeschlossen werden können. Mit der Fusion des Arbeitgeberverbands Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) zum BAP existieren differenzierte Mitgliedschaften und unterschiedliche Tarifkommissionen. Der BAP verfolgt zurzeit nicht aktiv das Ziel, mit anderen Gewerkschaften außer mit der Tarifgemeinschaft des DGB Tarifverträge zu verhandeln.

Eine Aufkündigung dieser Tarifarbeit durch die DGB-Gewerkschaften würde diese Entscheidung sicherlich wieder zur Disposition stellen.

## **6. Equal Pay muss kommen**

Unser Ziel ist und bleibt die Gleichbehandlung der Leiharbeitsbeschäftigten mit den Stammbeschäftigten, wenn gleiche oder vergleichbare Arbeit im Betrieb geleistet wird. Damit wollen wir verhindern, dass durch Lohnunterbietung Kostenvorteile für die Arbeitgeber entstehen und alle Beschäftigten (Leiharbeitsbeschäftigte und Stammbeschäftigte) unter Druck gesetzt werden. Leiharbeit soll nur der kurzfristigen Abdeckung von Auftragsspitzen dienen.

Bislang wird der Equal Pay-Grundsatz durch die Tariföffnungsklausel und die Bezugnahme-klausel im AÜG in der Praxis ausgehebelt. Auch das europäische Recht sieht eine Abweichung vom Gleichheitsgrundsatz unter bestimmten Bedingungen ausdrücklich vor. Der nationale Gesetzgeber hat die Möglichkeit, durch gesetzliche Regelungen von diesem Grundsatz abzuweichen. Er kann auch den „Sozialpartnern“ (so die Begrifflichkeit der Leiharbeitsrichtlinie der EU) Möglichkeiten der Abweichung z.B. durch Tarifregelungen geben. Dabei ist zwar der Gesamtschutz der Leiharbeitsbeschäftigten zu beachten. Konkrete Grenzen, die dabei nicht unterschritten werden dürfen, hat der europäische Gesetzgeber jedoch nicht definiert. Dies stellt jedoch keinen Freibrief für unbegrenzte Schlechterstellungen dar. Eine Inhaltskontrolle, ob tarifliche Regelungen dieses Niveau des Gesamtschutzes unterlaufen, ist allerdings nicht vorgesehen, sondern der Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien überlassen.

Daher hält ver.di zusammen mit den anderen Mitgliedern der Tarifgemeinschaft weiterhin an ihrer Forderung nach einem uneingeschränkten Equal Pay Grundsatz ohne Abweichungsmöglichkeiten fest und fordert den Gesetzgeber auf, die Europäische Leiharbeitsrichtlinie entsprechend umzusetzen. Darüber hinaus will die Gewerkschaft ver.di einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn durchsetzen.

Solange dies jedoch nicht in nationales Recht umgesetzt ist und erhebliche rechtliche Unsicherheiten bestehen, werden ver.di und die anderen Mitglieder der Tarifgemeinschaft nach sorgfältiger und umfassender Bewertung aller Argumente sowie der rechtlichen und tarifpolitischen Situation an dem Weg über Tarifverträge die soziale Situation der Leiharbeitsbeschäftigten Schritt für Schritt zu verbessern festhalten. Dies ist auch für die unmittelbar betroffenen Leiharbeitsbeschäftigten der rechtlich sichere Weg zu eindeutigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen.

**Berlin, 27. Mai 2013**