



| Vorstand
FB Tarifpolitik

Germany



Tarifverhandlungen Leiharbeit



Gesetzliche Grundlage

- ➔ Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist der Grundsatz gleiches Geld für gleiche Arbeit verankert
- ➔ Eine Öffnungsklausel im AÜG hat verhindert, dass das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot überhaupt zur Anwendung kommt. Sie schuf die Möglichkeit für die sogenannten christlichen Gewerkschaften, Tarifverträge unter gesetzlichem Standard abzuschließen.
- ➔ Die Leiharbeit unterscheidet sich damit von allen anderen Bereichen, in denen es heißt: Es gilt mindestens das Gesetz, Tarifverträge können es verbessern. In der Leiharbeit lautet die Regel hingegen: Es gilt höchstens das Gesetz, Tarifverträge können es verschlechtern.





Tarifliches Lohndumping durch die „christlichen“ Gewerkschaften

- ➔ Christliche Gewerkschaften schlossen Dumpingtarife ab
- ➔ die DGB-Tarifgemeinschaft musste auf Grund dieser Unterbietungskonkurrenz Kompromisse eingehen





Christliche Gewerkschaften sind nicht tariffähig

- ➔ Erst Ende 2010 legte das Bundesarbeitsgericht der christlichen Tarifgemeinschaft das Handwerk, indem es ihr die Tariffähigkeit absprach.
- ➔ Zahlreiche Leihbeschäftigte klagen mit Hilfe der IG Metall noch immer auf Lohnnachzahlung, die Sozialkassen haben Nachforderungen in Milliardenhöhe gestellt.
- ➔ Am 05.02.2013 teilte der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) folgendes mit:

„Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und die im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) organisierten Gewerkschaften beenden im Einvernehmen ihre Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit. Ab 1. April 2013 kann das CGB-Tarifvertragswerk nicht mehr angewendet werden.“





Rechtlich unsichere Situation

- ➔ Damit ergibt sich in der Leiharbeitsbranche eine völlig neue Situation. Diese Situation ist geprägt von massiven rechtlichen Unsicherheiten.
- ➔ Durch den Verlust der Tariffähigkeit der sogenannten „christlichen“ Gewerkschaften, entsteht nun der Eindruck, dass nur noch die DGB Tarifverträge zwischen Leiharbeitnehmern und Equal Pay stehen.
- ➔ Der Tarifvorbehalt muss aus dem Gesetz gestrichen werden, damit die Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten bekommen können. An dieser Forderung halten wir nach wie vor fest.





Nachwirkung der Tarifverträge

- ➔ Selbst wenn die Tarifverträge der DGB Tarifgemeinschaft zum November auslaufen würden, wird dies nicht dazu führen, dass die Leiharbeitnehmer endlich Equal Pay bekommen würden.
- ➔ Die Arbeitgeber werden sich auf die Nachwirkung der Tarifverträge berufen.
- ➔ Das bedeutet, dass die Leiharbeitnehmer weiterhin nach den nachwirkenden Tarifverträgen bezahlt werden. Ohne eine Erhöhung.





Offene Fragen zur Nachwirkung

- ➔ Es ist nicht geklärt, ob ein nachwirkender Tarifvertrag die Anforderungen des Tarifvorbehalts im Gesetz erfüllt.
- ➔ Ein Rechtsstreit bis zum Bundesarbeitsgericht wäre unvermeidlich und würde mehrere Jahre dauern.
- ➔ Unklar ist auch, ob arbeitsvertragliche Bezugnahmen auf einen nachwirkenden Tarifvertrag möglich sind.
- ➔ Die Arbeitgeber würden in neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen auch weiterhin auf die nachwirkenden Tarifverträge Bezug nehmen.
- ➔ Leiharbeiter hätten bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts keine Rechtssicherheit





Ohne Tarifverträge – keine Lohnuntergrenze

- ➔ Die Lohnuntergrenze im AÜG basiert auf den Tarifverträgen.
- ➔ Ohne Tarifverträge würde die Lohnuntergrenze wegfallen. Verleiher aus dem Ausland könnten sich auf ihre (schlechteren) nationalen Tarifverträge berufen.
- ➔ Das wird mit der bisherigen „tariflichen“ Lohnuntergrenze verhindert.





Rechtliche Unsicherheiten

- ➔ Es ist keinerlei Konkretisierung zum Thema Equal Pay im AÜG verankert. Dies würde bedeuten, dass sich die Ansprüche des Leiharbeitnehmers rein auf das beschränken würden, was der Entleiher dem Verleiher als Vergleichsentgelt mitteilt. Es gibt keinerlei Regelungen wie sich dieses Vergleichsentgelt zusammensetzt.
- ➔ Jeder einzelne Leiharbeitnehmer müsste, wenn er bezweifelt, dass er ein vergleichbares Entgelt wie der Stammbeschäftigte bekommt, nach § 13 AÜG einen Auskunftsantrag stellen.
- ➔ Selbst wenn die Tarifverträge definitiv keine Anwendung mehr finden, ergeben sich rechtliche Unsicherheiten für die Leihbeschäftigten.





Verleihfreie Zeiten

- Außerhalb der Tarifverträge gibt es keinerlei Regelungen wie mit verleihfreien Zeiten umzugehen ist. Hier wäre ohne Tarifverträge alles möglich.
- Auch zur Frage von Urlaub und Krankheit gibt es außerhalb der Tarifverträge keine Regelungen.





Unsere Chance mit Tarifverträgen

- ➔ Durch die gerichtliche Feststellung der Tarifunfähigkeit der „christlichen“ Gewerkschaften wurde unsere Verhandlungsposition gegenüber den Arbeitgebern deutlich gestärkt. Mit dieser Stärkung im Rücken können rechtssichere Verbesserungen durchgesetzt werden.
- ➔ Das Ziel bleibt weiterhin die Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern. Das Auslaufen der Tarifverträge würde uns diesem Ziel nur „theoretisch“ näher bringen. Wir wollen nicht, dass Leiharbeitnehmer in einem rechtlich vollkommen ungesicherten Raum arbeiten müssen.
- ➔ Wir wollen die Lohnuntergrenze sichern, um Dumping-Leiharbeit aus dem Ausland zu verhindern.





Die IG Metall setzt weiter auf Tarifverträge mit den Verbänden der Verleihunternehmen

- ➔ Tarifverträge sind klar. Was die gesetzliche Equal Pay Regelung wert ist, steht keineswegs fest. Nur Tarifverträge schaffen Rechtssicherheit
- ➔ Equal Pay ist gesetzlich nicht definiert, also müssen von jedem Leiharbeiter für jeden Einsatz im Einzelfall Ansprüche ermittelt, geltend gemacht und eingeklagt werden.
- ➔ Tarifverträge erhöhen das Einkommen, regeln klare Ansprüche – und bringen uns mit den Branchenzuschlägen schnell und rechtssicher in Richtung Equal Pay.
- ➔ Nur Tarifverträge regeln das Einkommen in verleihtfreien Zeiten – gesetzlich ist keine Festlegung getroffen.





Aktuelle Ausgangssituation

- ➔ Der Entgelt TV ist zum 31. Oktober 2013 gekündigt.
- ➔ MTV und ERTV sind zum 28. Februar 2014 gekündigt.
- ➔ Zum 31. Oktober 2013 läuft die Rechtsverordnung über eine Lohnuntergrenze in der Leiharbeit (§ 3a AÜG) aus.
- ➔ Die Tarifverträge Branchenzuschlag laufen noch bis Ende 2017.
- ➔ Die Anpassung der Branchenzuschläge an Tariferhöhungen M+E erfolgt immer mit den Tariferhöhungen bei iGZ/BAP, frühestens also zum 1. November 2013.



Bisheriger Verhandlungsverlauf:

- ➔ 1 Sondierungsgespräch am 14.03.2013, bisher vier Verhandlungstermine am 11., 22., 30.04. und 26.06
- ➔ Ausschlussfristen, Arbeitszeitkonten sowie Entgeltgruppen-Beschreibungen werden in einer Arbeitsgruppe/technischen Kommission vorbereitet.





Forderungen der DGB-Tarifgemeinschaft

- ➔ **Unterste Entgeltgruppe auf 8,50 Euro und nach einem Jahr auf 9,00 Euro (West) erhöhen. Entsprechende prozentuale Erhöhung der anderen Entgeltgruppen.**
- ➔ **Angleichung der Entgelttabelle Ost an West, d.h. Wegfall des „Ostabschlags“ bis Ende der Laufzeit.**
- ➔ **Laufzeit von 24 Monaten.**
- ➔ **Entsprechender Mindestlohntarifvertrag als Basis für Rechtsverordnung zur Lohnuntergrenze Leiharbeit.**
- ➔ **Änderung von Vorschriften aus MTV und ERTV: Ausschlussfristen, Arbeitszeitkonten, Entgeltgruppenbeschreibungen, Einsatz in bestreikten Betrieben.**





Ausschlussfristen

- ➔ **Derzeitiger Gesprächs-/Verhandlungsstand:**
- ➔ **Die AG beharren auf einer zweistufigen Ausschlussfrist, ursprüngliches Angebot: 1. Stufe auf 2 Monate erhöhen.**
- ➔ **Nach 2 Terminen steht jetzt eine 3-monatige Ausschlussfrist in der 1. Stufe.**
- ➔ **Offen derzeit noch:**
 - Wann wird 2. Stufe in Gang gesetzt?
 - Forderung Gewerkschaften: Nur, wenn der AG schriftlich die Geltendmachung ablehnt, d.h. aktiv wird. AGV: Frist läuft auch, wenn sich AG innerhalb 4 Wochen nicht äußert.
 - Frist in der 2. Stufe. Gewerkschaften: 3 Monate. AGV: 2 Monate.





Arbeitszeitkonten

🔄 Forderungen Gewerkschaften:

- Begrenzung des Volumens bei Plus- und Minusstunden.
- Verbindlichere Auszahlungsregelungen: Auszahlung bis zu einer bestimmten AZ (verdi: 38,5) oder Auszahlungsanspruch ab einem bestimmten AZ-Guthaben.
- Präzisere Beschreibung der Entnahmemöglichkeiten und Begrenzung, insb. für einsatzfreie Zeiten. Verwendung für einsatzfreie Zeiten darf nicht zu Minusstunden im Konto führen.
- Anpassung der Kontengrenzen bei Teilzeittätigkeit.
- Regelung zum Verfahren mit Branchenzuschlägen, d.h. Auszahlung am Monatsende wie bei anderen Zuschlägen.





Arbeitszeitkonten

➔ Reaktion der AG:

- iGZ hat eigene Vorschläge unterbreitet. Entgegenkommen bei Teilzeit und Auszahlung (aber kein echter Anspruch). Dafür Gegenvorschläge: Minusbereich von 21 auf 70 Stunden erweitern; „Legalisierung“ eines Wertzeitkontos und der derzeitigen Praxis.
- BAP: Am 12. Juni hat BAP erklärt, in der technischen Kommission nicht über AZ-Konten zu sprechen, dies müsse in den Verhandlungen erfolgen.

➔ Hintergrund: Die Forderungen treffen hauptsächlich die BZA/BAP-Regelung!





Entgeltgruppenbeschreibungen

- ➔ **Problemstellung: Unterschiedliche EG-Beschreibungen; Hürden von EG 1 zu EG 2; keine echte Eckentgeltgruppe.**
- ➔ **AG: Wollen nur über technische Details, präzisere Formulierungen usw. reden. Alles, was materielle Effekte hat, wird abgelehnt.**
- ➔ **Daher ist insbesondere die Systematik EG 1/2 und EG 3/4 nach wie vor strittig.**





Weitere Planungen:

- ➔ Die DGB-Gewerkschaften haben sich darauf verständigt, dass es keinen Entgeltabschluss ohne eine gleichzeitige Lösung bei den nicht materiellen Themen gibt.
- ➔ Nächster Verhandlungstermin: 16. September 2013.
- ➔ Sollte ein Tarifergebnis erzielt werden, werden die Beschäftigten darüber informiert – das Ergebnis wird mitgliederwirksam genutzt.
- ➔ Wenn am 16. September kein Ergebnis vorliegt, ist es notwendig, betrieblich und öffentlich Druck auf die Arbeitgeber zu machen um die Forderungen durchzusetzen.

