

Vorlage

für die Sitzung der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder am 9.11.2009

in Leipzig

Betrifft: Handlungs- und Gestaltungsoptionen der IG Metall zu Leiharbeit

Anlagen: Diskussionspapier

Sachverhalt: Mit dem sog. Leipziger Signal hat die IG Metall auf dem letzten Gewerkschaftstag eine umfassende Initiative zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen in der Leiharbeit beschlossen. Bestandteile der Initiative sind tarifpolitische, betriebspolitische und gesetzliche Forderungen.

In allen drei Handlungsfeldern hat die IG Metall sich positioniert und Aktivitäten aufgenommen. Insbesondere hat die IG Metall aufgrund der unbefriedigenden Tarifsituation betriebspolitische Aktivitäten in den Entleihbetrieben forciert und die Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ initiiert.

Insgesamt ist festzustellen, dass die Regulierung der Leiharbeit im Interesse der Beschäftigten bislang nicht ausreicht und verschiedene Ansätze der IG Metall Strategie bislang ins Leere gehen oder sogar gescheitert sind. So ist es nicht gelungen, die Verbandstarifverträge weiterzuentwickeln und ein Mindestlohn für die Leiharbeitsbranche konnte nicht durchgesetzt werden.

Im Jahre 2008 hat die Leiharbeit ihren vorläufigen Höhepunkt erreicht. Die Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Leihbeschäftigten nach der Krise auf ein noch höheres Niveau ansteigen wird. Dies macht es noch drängender, verstärkt die Regulierung und Reduzierung der Leiharbeit anzugehen.

Das vorliegende Papier zeigt, als eine Grundlage für die Debatte über das weitere Vorgehen, den derzeitigen Stand auf und untersucht tarif-, betriebs- und gewerkschaftspolitische Handlungsmöglichkeiten.

**Beschluss-
empfehlung:** Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder nehmen die Handlungs- und Gestaltungsoptionen der IG Metall zu Leiharbeit zur Kenntnis.



Diskussionspapier

Handlungs- und Gestaltungsoptionen der IG Metall zu Leiharbeit

Gliederung:

Erster Teil: Aktuelle Situation und Bewertung

A. Tarifpolitik

- I. Tarifdispositive Regelungen im AÜG
- II. Tarifverträge
- III. Aktuelle Tarifsituation
- IV. Bewertung der Tarifverträge
- V. Rechtsverfahren
- VI. Tarifzuständigkeit der IG Metall auf dem Gebiet der Leiharbeit

B. Rechtliche Aspekte der aktuellen Tarifsituation

- I. Rechtsfolgen bei Kündigung der DGB-Leiharbeitsvertrag
- II. Ausstieg aus dem Verbandstarifvertrag iGZ/BZA ohne Nachwirkung?
- III. Mögliche Reaktionen bei Auflösung der Tarifgemeinschaft

C. Betriebspolitik - Betriebliche Regulierung

D. Politische Regulierung

Zweiter Teil: Handlungsoptionen und weiteres Vorgehen

A. Handlungsoptionen

- I. Regelungsinteressen der IG Metall
- II. Tarifpolitik
- III. Betriebspolitik
- IV. Rechtspolitische Forderungen / Gesetzesänderungen

B. Zusammenfassung

Anlagen: 1 - Übersicht Verbandstarifverträge Zeitarbeit mit iGZ und BZA



Handlungs- und Gestaltungsoptionen der IG Metall zu Leiharbeit

Erster Teil: Aktuelle Situation und Bewertung

A. Tarifpolitik

I. Tarifdispositive Regelungen im AÜG

Mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung ist in das AÜG das Prinzip der Gleichbehandlung von Leihbeschäftigten bei den wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts (equal pay und equal treatment) eingefügt worden. Gleichzeitig ist eine „Tarifabweichungsklausel“ in §3 und §9 AÜG aufgenommen worden, die eine Abweichung vom Gleichbehandlungsprinzip durch einen Tarifvertrag und dessen einzelvertragliche Inbezugnahme ermöglicht.

II. Tarifverträge

1. Tarifverträge mit Beteiligung der IG Metall

Die IG Metall ist seit 2002 Mitglied in der DGB-Tarifgemeinschaft für Leiharbeit und schließt seit 2003 gemeinsam mit den anderen Einzelgewerkschaften für den Bereich Zeitarbeit Flächentarifverträge ab. Die Tarifgemeinschaft hat Tarifverträge mit dem Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) mit Sitz in Münster und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) mit Sitz in Berlin abgeschlossen.

Das Tarifwerk der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften umfasst mit dem iGZ und dem BZA jeweils einen Manteltarifvertrag, einen Entgelttarifvertrag und einen Entgelttarifvertrag. Mit dem iGZ ist darüber hinaus noch ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Mit beiden Verbänden gemeinsam wurde ein Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit abgeschlossen. Nach Schätzungen der Arbeitgeberverbände iGZ und BZA werden von den DGB-Tarifverträgen zur Zeitarbeit ca. 62 bis 68 % aller Leihbeschäftigten erfasst.

Die IG Metall hat außerdem im Dezember 2003 mit Gesamtmetall einen Zusatztarifvertrag zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgeschlossen. Darin werden die Metalltarifverträge als wesentliche Arbeits- und Entgeltbedingungen gemäß AÜG und damit als Bezugspunkt für die gesetzlich normierte Gleichbehandlung festgelegt sowie für die Arbeitnehmerüberlassung durch Mitgliedsbetriebe festgeschrieben.

In der Zwischenzeit hat die IG Metall auch mit einzelnen Metall- und Elektrounternehmen sowie mehreren Verleihfirmen Tarifverträge zu Entgelt und Beschäftigungsbedingungen von Leihbeschäftigten geschlossen. Auch in einer ganzen Reihe von abweichenden Tarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie sind Regelungen zu Leiharbeit vereinbart. Eine Übersicht dazu ist als Anlage beigefügt.

2. Tarifkonkurrenz der „christlichen Gewerkschaften“

Neben den DGB-Gewerkschaften hat auch die „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen“ (CGZP) drei Verbandstarifverträge abgeschlossen. Der Bedeutendste darunter ist mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) geschlossen. Die anderen beiden sind mit dem Bundesverband Deutscher Dienstleistungsunternehmen e.V., Köln (BVD) und dem Arbeitgeberverband Mercedarius e.V., Nürnberg geschlossen. Hinzu kommen noch eine Reihe von Firmentarifverträgen der CGZP.

III. Aktuelle Tarifsituation

Die Entgelttarifverträge der DGB-Gewerkschaften mit iGZ und BZA sind im Juni 2008 von der Tarifgemeinschaft gekündigt worden und seit 31.12.2008 ausgelaufen. Zum gleichen Zeitpunkt ist auch der Mindestlohnvertrag ohne Nachwirkung ausgelaufen. Alle anderen Tarifverträge sind in ungekündigtem Zustand. Eine Kündigung der Verträge wäre mit längstens einer sechsmonatigen Frist möglich (siehe Anlage).

IV. Bewertung der Tarifverträge

1. Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft

Innerhalb der IG Metall herrscht eine große Unzufriedenheit mit den DGB-Leiharbeitstarifverträgen. Entgegen den anfänglichen Erwartungen, mit den Branchentarifverträgen angemessene Entgelte und Arbeitsbedingungen für Leihbeschäftigte durchsetzen zu können, müssen wir heute feststellen, dass die tariflichen Regelungen unbefriedigend sind.

Am meisten wird die Höhe der Entgelte kritisiert. Diese liegen in den unteren Entgeltgruppen mit 7,31 € (iGZ) bzw. 7,38 € (BZA) für Westdeutschland und 6,36 € (iGZ) bzw. 6,42 € (BZA) für Ostdeutschland deutlich unter der Niedriglohngrenze gem. der OECD-Definition (zwei Drittel des Medianlohns; 2006 = 9,85 €). Diese Grenze wird bei den West-Entgelten erst ab der Eckentgeltgruppe für Facharbeiter überschritten.

Darüber hinaus gibt es noch eine Reihe weiterer Kritikpunkte an den Tarifverträgen. So stehen die Anrechnung von Aufwandsentschädigung auf das Entgelt gem. § 8.6 MTV BZA, die Regelungen zu Arbeitszeitkonten, Urlaubsdauer, Sonderzahlungen sowie der Abschlag für Beschäftigte im Osten (beide Tarifwerke) in der Kritik.

2. CGZP-Tarifverträge

Die Tarifverträge der CGZP mit dem AMP regeln Entgelte, die sich mittlerweile kaum von den DGB-Tarifen unterscheiden, allerdings in den ersten vier bzw. sechs Beschäftigungsmonaten um 9,5% vom Tabellenwert abgesenkt werden können. Die Entgelte sind in den letzten Jahren, insbesondere aufgrund der Referenzwirkung der DGB-Tarife, deutlich erhöht worden.

V. Rechtsverfahren

Das Arbeitsgericht Berlin hat entschieden, dass die CGZP nicht tariffähig ist und somit die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Der Verhandlungstermin in zweiter Instanz vor dem LAG Berlin-Brandenburg war für den 28.10.2009 angesetzt und ist aufgehoben worden. Ein neuer Verhandlungstermin wurde bislang noch nicht festgesetzt. Voraussichtlich wird erst nach einer höchstrichterlichen Entscheidung durch das BAG ein rechtskräftiger Beschluss vorliegen. Würde die Entscheidung des ArbG

Berlin rechtskräftig bestätigt, könnten Leihbeschäftigte, für die diese Tarifverträge Anwendung fanden gem. § 10 Abs. 4 AÜG vom Verleiher die Gewährung der im Entleihbetrieb für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verlangen.

Auch bezüglich der Tariffähigkeit der DGB-Gewerkschaften ist derzeit beim Arbeitsgericht München ein Verfahren anhängig. Es handelt sich beim Antragsteller um eine Einzelperson ohne anwaltliche Vertretung. Der bisherige Gang des Verfahrens lässt auf eher geringe Erfolgsaussichten schließen. Es ist allerdings nicht ausgeschlossen, dass weitere Verfahren mit ähnlicher Zielrichtung in Zukunft bei den Gerichten anhängig werden.

Hierbei ist allerdings folgendes zu beachten: Im Gegensatz zur CGZP ist der DGB lediglich über seine Einzelgewerkschaften tarifpolitischer Akteur. Diesen kann jedoch in ihren hauptsächlichen Organisationsbereichen die Tariffähigkeit nicht abgesprochen werden. Da das BAG eine auf einzelne Branchen bezogene „partielle Tariffähigkeit“ ablehnt, sind die Risiken bezogen auf weitere Anträge zu vernachlässigen. Dies gilt allerdings nur in Bezug auf die Frage der Tariffähigkeit. So wurde ver.di in der Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin die Tarifzuständigkeit für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung abgesprochen. Hierauf wird ver.di voraussichtlich mit einer entsprechenden Änderung des Organisationskataloges reagieren, dennoch besteht in diesem Zusammenhang eine gewisse Rechtsunsicherheit auch in Bezug auf die anderen DGB-Gewerkschaften.

VI. Tarifzuständigkeit der IG Metall auf dem Gebiet der Leiharbeit

Die Tarifzuständigkeit der IG Metall ergibt sich aus ihrem in der Satzung festgelegten Organisationsbereich (vgl. § 1 Satz 4 und § 3 Nr. 1 der Satzung iVm. dem im Anhang unter 2. aufgeführten Organisationskatalog). Der Eingangssatz des Organisationskataloges lautet wie folgt: „Der Organisationsbereich der IG Metall gemäß § 1 Satz 4 und § 3 Ziffer 1 umfasst insbesondere die Betriebe folgender Wirtschaftszweige, Wirtschaftsgruppen und Branchen einschließlich der Arbeitnehmer/innen, die von einem Verleihbetrieb an die vom Organisationsbereich der IG Metall erfassten Betriebe (Entleihbetriebe) zur Arbeitsleistung überlassen sind, sowie Verleihbetriebe, die ausschließlich oder ganz überwiegend an Betriebe Arbeitnehmerüberlassung betreiben, die vom Organisationsbereich der IG Metall erfasst werden:...“. Nach § 19 Nr. 1 Abs. 3 der Satzung kann zwischen den Gewerkschaftstagen der Beirat mit Zweidrittelmehrheit Änderungen des Organisationskataloges (Anhang Ziffer 2) beschließen. Am 14.12.2004 hat der Beirat einstimmig o.g. Ergänzung des Organisationskataloges beschlossen (vgl. Sitzungsprotokoll, sowie entsprechenden Vorstandsbeschluss vom 8./9.11.2004). Das gewählte und von der Satzung ausdrücklich vorgesehene Verfahren begegnet keinen grundlegenden Bedenken. Etwas anderes würde gelten, wenn der Gewerkschaftstag bewusst hätte „überspielt“ werden sollen oder die Änderung inhaltlich eine völlige Neuausrichtung der IG Metall bedeuten würde, die in eklatantem Widerspruch zur Historie steht. Beides ist nicht der Fall. Möglicherweise könnte die Ergänzung des Organisationskataloges, der lediglich ein Anhang der Satzung ist und daher u.U. eine geringere Rechtsqualität aufweist, als nicht ausreichend angesehen werden, um die Zuständigkeit für Leiharbeit zu begründen. Dagegen spricht allerdings, dass der Organisationskatalog in § 1 der Satzung in Bezug genommen wird und somit Bestandteil der Regelung ist. Der Wortlaut ist eindeutig, so dass es keiner Auslegung bedarf. Aber selbst, wenn man weitere Kriterien, wie Sinn und Zweck oder auch die tatsächliche Handhabung und Anschauung der beteiligten Berufskreise zu Rate zieht, so lautet das Ergebnis: Die IG Metall ist tarifzuständig für Leiharbeiter und Verleihbetriebe, die in ihrem

Organisationsbereich eingesetzt werden bzw. überwiegend in diesem ANÜ betreiben. So hat die IG Metall auch schon lange vor der Ergänzung des Organisationskataloges Leiharbeitnehmer in ihrem Organisationsbereich aufgenommen. Zudem steht die vorgenommene Ergänzung inhaltlich im Einklang mit dem seinerzeit zur Tarifizständigkeit gefassten DGB Beschluss vom 05.03.2003.

B. Rechtliche Aspekte der aktuellen Tarifsituation

I. Rechtsfolgen bei Kündigung der DGB-Leiharbeitsarbeitsverträge

Aufgrund der Besonderheiten der Tarifabweichungsklausel des AÜG wird in der juristischen Literatur die Frage diskutiert, ob gekündigte Tarifverträge das Gleichbehandlungsgebot des AÜG verdrängen können. Rechtsprechung zu dieser Frage liegt noch keine vor.

1. Verdrängung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes

Gekündigte Tarifverträge entfalten gem. Tarifvertragsgesetz (TVG) Nachwirkung. Fraglich ist, ob ein gekündigter, in Nachwirkung befindlicher Tarifvertrag geeignet ist, das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot der §§ 3 und 9 AÜG zu verdrängen. Nach der rechtlichen Konstruktion des AÜG stellt der Gleichbehandlungsgrundsatz die Regel und die tarifliche Verschlechterung die Ausnahme dar. Diese gesetzliche Anordnung und der mit ihr bezweckte Schutz von Leiharbeitsbeschäftigten indiziert eine Beschränkung der Verdrängungswirkung durch Tarifverträge. Ein lediglich nachwirkender Tarifvertrag kann deshalb aufgrund seiner schwachen Rechtsstellung nicht genügen, um den gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu verdrängen. Auch ist die Funktion der Nachwirkung als Überbrückung zu Gunsten der Beschäftigten nicht notwendig, da der gesetzliche Schutz greift und sogar ein höheres Schutzniveau bietet. Eine Verdrängung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch einen nachwirkenden Tarifvertrag würde den Leiharbeitgebern stattdessen ermöglichen, Anpassungen der Tarife dauerhaft zu blockieren und damit den Abstand zu den Entgelten der Stammbeschafteten ständig zu vergrößern.

Zu der Frage der Verdrängung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes durch nachwirkende Tarifverträge gibt es allerdings keine Rechtsprechung, so dass diese Rechtsauffassung durch Rechtsgutachten erhärtet werden müsste und entsprechende Rechtsverfahren vorangetrieben werden sollten.

2. Keine Nachwirkung für Neueingestellte und arbeitsvertragliche Inbezugnahme von gekündigten Tarifverträgen

Nach dem TVG entfaltet ein Tarifvertrag Nachwirkung für die tarifgebundenen Parteien. Auf Leihbeschäftigte, die nach Ablauf des Tarifvertrages eingestellt werden, findet der nachwirkende Tarifvertrag keine Anwendung. Viel häufiger als die direkte Tarifgebundenheit durch Mitgliedschaft in einer Tarifvertragspartei, ist in der Leiharbeit allerdings die Tarifbindung durch einzelvertragliche Inbezugnahme. Die Frage, ob eine Verdrängung des Gleichbehandlungsgrundsatzes des AÜG durch Inbezugnahme von nachwirkenden Tarifverträgen grundsätzlich möglich ist, wird in der Rechtsliteratur teilweise bejaht (z.B. Däubler/Bepler, TVG § 4 RN 828).

Die unter Ziffer 1. ausgeführte Rechtsauffassung zu den Besonderheiten der gesetzlichen Tarifabweichungsklausel im AÜG muss allerdings auch hier Beachtung finden, so dass eine Inbezugnahme von nachwirkenden Tarifverträgen nicht möglich sein dürfte. Wenn die nachwirkenden Tarifverträge nicht geeignet sind, in der unmittelbaren Wirkung den gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu

verdrängen, so kann diese Wirkung auch nicht durch einzelvertragliche Inbezugnahme entstehen. Die Einholung eines Gutachtens zu diesen Fragen ist in Arbeit.

II. Ausstieg aus dem Verbandstarifvertrag iGZ/BZA ohne Nachwirkung?

Die Tarifverträge zur Leiharbeit mit iGZ/BZA sehen keinen Ausschluss der Nachwirkung vor. Daher beseitigt die Kündigung der Verbandstarifverträge nicht deren Nachwirkung für die Beschäftigten. Ob die Nachwirkung im Falle der Leiharbeitstarifverträge aufgrund des AÜG nicht wirkt, weil nachwirkende Tarifverträge das gesetzliche Gleichbehandlungsgebot nicht verdrängen können, ist wie geschildert streitig.

Eine in jeder Hinsicht rechtssichere Beendigung der Wirkung der Tarifverträge könnte aus jetziger Sicht daher nur durch Vereinbarung mit den Arbeitgeberverbänden geschehen, in dem man z.B. in einem Tarifvertrag die Aufhebung der Tarifverträge oder die Beendigung der Nachwirkung regelt. Nach vereinzelter Meinung in der Rechtsliteratur soll auch eine übereinstimmende Erklärung der Tarifvertragsparteien ausreichen, keine neuen Tarifverträge mehr abschließen zu wollen. Solche Vereinbarungen werden mit den Arbeitgeberverbänden aber nicht zu erzielen sein. Ob eine einseitige Erklärung der DGB-Gewerkschaften, keine Tarifverträge mehr abschließen zu wollen, zur Beendigung der Nachwirkung ausreicht, ist fraglich.

III. Mögliche Reaktionen bei Auflösung der Tarifgemeinschaft

1. Arbeitgeber

Neben der Einschätzung der rechtlichen Folgen eines Ausstieges aus den Flächentarifverträgen stellt sich die Frage, ob hierdurch der Gleichbehandlungsgrundsatz des AÜG auch tatsächlich zum Tragen kommen würde. Die Konkurrenz durch Anbieter mit CGZP-Tarifvertragsbindung und die Marktbedingungen führen zumindest auf dem großen Segment der Helfertätigkeiten zu einem Kostendruck, der bei den Verleihunternehmen dazu führen wird, dem gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz weiterhin auszuweichen. Dazu bestehen auch ohne DGB-Tarifverträge für die Arbeitgeber der Leiharbeit andere Alternativen, um den gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatz zu umgehen.

- a) Aufgrund der Erfahrungen mit „christlichen Gewerkschaften“ ist nicht auszuschließen, dass sich selbst im Fall einer rechtskräftigen Entscheidung gegen die CGZP sehr schnell eine Nachfolgeorganisation bilden würde, die die Tarifverträge des CGZP inhaltlich fortführt und deren Tariffähigkeit nicht ohne weiteres angreifbar wäre (z.B. eigene Tarifverträge für Leiharbeit durch CGM und/oder DHV). Die Arbeitgeber dürften bei einem Ausstieg des DGB einen solchen Schritt aktiv unterstützen.
- b) Die Verleihfirmen könnten weiterhin mit der einzelvertraglichen Inbezugnahme der CGZP-Tarife arbeiten. Dies gilt zumindest solange diese Tarifverträge nicht durch ein rechtskräftiges Urteil für unwirksam erklärt werden.
- c) Die bisher iGZ- oder BZA-tarifgebundenen Unternehmen könnten ebenfalls eine einzelvertragliche Inbezugnahme der CGZP-Tarifverträge erwägen. Eine entsprechende Umsetzung wäre durch die kurze Dauer von Leiharbeitsverhältnissen begünstigt.
- d) Diese Unternehmen könnten eine Tarifbindung durch eine Mitgliedschaft der Verleihunternehmen im AMP erreichen. Hierzu wäre Voraussetzung, dass die AMP/CGZP-Tarifverträge noch wirksam wären.

- e) Umgekehrt bestünde die Möglichkeit, dass die Arbeitgeberverbände iGZ/BZA mit der CGZP Tarifverträge schließen. Dies wäre möglicherweise für große und angesehene Unternehmen mit einem „Imageproblem“ verbunden und daher keine Alternative. Dies gilt nicht für die Masse an kleineren und mittleren Verleihunternehmen. Hier wäre Voraussetzung, dass der CGZP die Tariffähigkeit nicht abgesprochen würde.
- f) Größere Verleihfirmen würden möglicherweise an den DGB oder Einzelgewerkschaften herantreten, um Firmentarifverträge abzuschließen.

2. Politik

Im von der neuen Regierung vorgelegten Koalitionsvertrag ist eine Korrektur der gesetzlichen Grundlagen, die das Lohndumping durch Leiharbeit erst ermöglicht haben, nicht vorgesehen. Ein Ausstieg der DGB-Gewerkschaften aus den Flächentarifverträgen könnte verschiedene negative Effekte haben.

- a) Die bisherigen Modelle einer Lohnuntergrenze in der Leiharbeit sind nicht zuletzt aufgrund der Vorstellungen der DGB-Gewerkschaften zu einer tarifgebundenen Mindestregelung zustande gekommen. Ein Ausstieg als Akteur in der tariflichen Gestaltung in der Leiharbeit brächte ein Legitimitätsproblem für den DGB und seine Einzelgewerkschaften bei der weiteren Gestaltung einer Lohnuntergrenze in der Leiharbeit mit sich.
- b) Den bisherigen Modellen eines Mindestlohns für die Leiharbeitsbranche würde die Grundlage entzogen, da diese bisher auf dem abgeschlossenen Tarifvertrag für Mindestentgelte aufbauen. Eine Mindestlohnregelung in der Leiharbeit wäre dann nur in Form eines allgemeinen gesetzlichen tarifunabhängigen Mindestlohns möglich.
- c) Möglich wäre auch, dass bei einem Wegfall der DGB-Tarifverträge die Tarifverträge des CGZP oder einer Nachfolgeorganisation als Referenz für ein Mindestlohnmodell an deren Stelle treten. Damit wären Sinn und Zweck der bisherigen Bemühungen konterkariert, bei einer gleichzeitigen Aufwertung der christlichen Gewerkschaften.

3. Gewerkschaften

Unklar ist, ob eine Entscheidung zum Ausstieg aus der Tarifierung der Leiharbeit bei allen Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft konsensfähig ist. Da die Tarifverträge von allen beteiligten Gewerkschaften jeweils unterschrieben werden, kann eine Beendigung der Tarifverträge nur dann erfolgen, wenn auch jede Gewerkschaft separat eine Kündigung ausspricht bzw. den DGB dazu bevollmächtigt. Dies war bei der Kündigung der Entgelttarifverträge in der Vergangenheit stets der Fall.

Absprachen zwischen den Gewerkschaften der Tarifgemeinschaft dürften sich dabei nicht auf eine evtl. Kündigung der iGZ/BZA-Tarifverträge beschränken. Stattdessen muss ein Konsens über den weiteren Umgang mit der Leiharbeit auch für die Zukunft herbeigeführt werden. Das gilt sowohl in rechtspolitischer Hinsicht, als auch in Bezug auf die Frage, ob und wie es durch DGB-Gewerkschaften zukünftig zu Abschlüssen von (Haus-)Tarifverträgen mit einzelnen Leiharbeitsfirmen kommen kann.

4. Mitglieder / Leihbeschäftigte

Ein etwaiger Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft müsste gut begründet werden und gleichzeitig müsste aufgezeigt werden, was an Stelle dieser Tarifpolitik innerhalb des DGB treten soll. Zwar würde ein Ausstieg von einem Teil der Mitglieder für sich schon begrüßt werden, eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen wäre damit allein allerdings nicht zu erwarten. Zur Festigung und Ausbau der

Mitgliedergewinnung in Bereich der Leiharbeit ist es aber wichtig neben der politischen und moralischen Positionierung der IG Metall auch konkrete Verbesserungen anzugehen und umzusetzen. Ein Ausstieg müsste folglich verbunden werden mit einer Perspektive für die Beschäftigten. Die Voraussetzungen für ein Gelingen eigenständiger Regelungen durch die DGB-Gewerkschaften wären in Zusammenhang mit einer neuen Strategie zu benennen. Dazu gehören auch der Organisationsgrad und die Mobilisierungsfähigkeit, sowohl bei den Leihbeschäftigten, als auch bei den Stammbeschäftigten. Ein solcher Schritt müsste denn auch mit einer Mitgliederoffensive verbunden werden und würde im besten Falle durch entsprechende Eintritte von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten belohnt.

C. Betriebspolitik - Betriebliche Regulierung

Im Zuge der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ wurden insbesondere die Betriebsräte in den Entleihbetrieben für das Thema Leiharbeit sensibilisiert. In einer Reihe von Verwaltungsstellen wurden Arbeitskreise zum Thema Leiharbeit eingerichtet. Diese dienen neben den Seminarangeboten der Bildungsstätten dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch und der Qualifizierung. Maßgeblich durch Einsatz der IG Metall auf allen Ebenen wurde bzw. wird dem Thema Leiharbeit sowohl in Betrieben als auch in der Öffentlichkeit (Berichterstattung, Skandalisierung) eine deutlich gesteigerte Aufmerksamkeit entgegen gebracht. Diese hat sich u.a. in bislang ca. 400 Regelungen auf betrieblicher Ebene niedergeschlagen. Dominierende Form ist dabei die Betriebsvereinbarung. Die Inhalte reichen von der Subventionierung des Kantinenessens über eine Quotierung des zulässigen Einsatzes von Leiharbeitnehmern bis hin zu gleicher Bezahlung und weitgehender Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten. Erreicht werden konnten die Regelungen durch betriebs- und gewerkschaftspolitische Stärke unter Nutzung u.a. der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gemäß § 14 Abs. 3 AÜG iVm. § 99 BetrVG, über Vorschläge zur Beschäftigungssicherung nach § 92 a BetrVG, teilweise aber auch durch sog. Koppelungsgeschäfte oder im Rahmen von Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen. In einer Vielzahl von Vereinbarungen konnte zumindest eine Bindung an DGB-Tarife und damit ein Ausschluss von Verleihern, die CGZP-Tarife anwenden, erreicht werden. Im Bezirk Küste konnten auch Verleiher dazu bewegt werden, entweder Mitglied im iGZ zu werden oder aber die CGZP-Tarife nicht anzuwenden. Die Vereinbarungen verbessern punktuell die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer und haben zu Mitgliederzuwächsen geführt. Sie sind jedoch kein Weg zur flächendeckenden Durchsetzung von Equal pay.

Die DGB-Tarifverträge sind ein möglicher Orientierungspunkt für betriebliche Regelungen. Vorzuziehen ist allerdings die Orientierung an den Flächentarifen der IG Metall. Die DGB-Tarifverträge bergen die Gefahr, dass sie die unzureichenden Arbeitsbedingungen in der Leiharbeitsbranche gewissermaßen verbrämen. Betriebsräte, die mit der Materie nicht hinreichend vertraut sind, laufen Gefahr anzunehmen, dass mit den DGB-Tarifverträgen angemessene Regelungen zur Anwendung kommen. Und jene Betriebsräte, die keinen betrieblichen Handlungsbedarf sehen, können sich auf die tariflichen Regelungen zurückziehen. Die tarifpolitischen Ziele innerhalb der DGB-Tarifgemeinschaft und konkreten Vorgehensweisen müssen transparenter werden, da ein Verbleib in der DGB-Tarifgemeinschaft ansonsten zu einem Glaubwürdigkeitsproblem im Hinblick auf die Forderung „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ führt und gleichzeitig die Mitgliederwerbung erschwert.

D. Politische Regulierung

Die IG Metall hat im Rahmen der Leiharbeitsaktivitäten und der Kampagne „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ auch Forderungen an den Gesetzgeber gerichtet. Diese lauten im Wesentlichen wie folgt: Keine Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz zu Lasten von Leiharbeiter/innen, Einführung von arbeitsplatzbezogener Höchstüberlassungsdauer, Synchronisationsverbot, Aufnahme der Leiharbeit in das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG), Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Entleiherbetrieb, Klarstellung, dass Leihbeschäftigte bei den Schwellenwerten des BetrVG mitzählen. Allerdings ist keine der Forderungen bislang umgesetzt worden.

Bezüglich des gesetzlichen Mindestlohnes bzw. Lohnuntergrenze sind bis heute keine Regelungen getroffen worden.

Am 27.03.2008 haben die DGB-Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände iGZ und BZA gemeinsam den Antrag auf Aufnahme der Leiharbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) gestellt. Die Leiharbeit ist aber mit der Neufassung vom 20.04.2009 nicht in das AEntG aufgenommen worden. Im Nachgang hat die Bundesregierung die Aufnahme einer Lohnuntergrenze in das AÜG angeregt und vorbereitet. Diese ist aber ebenso wenig umgesetzt worden.

Beide Mindestlohnregelungen sollten auf einer tarifvertraglichen Regelung aufbauen. Für eine Mindestlohnregelung nach dem AEntG wäre ein Mindestlohntarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt worden, der auf einem angewendeten Verbandstarifvertrag aufbauen müsste. Die Lohnuntergrenze nach dem AÜG sollte sich an den bestehenden Verbandstarifverträgen orientieren.

Es ist unwahrscheinlich, dass die neue Regierung eine Mindestlohnregelung für die Leiharbeit verabschieden wird. Dafür könnte sprechen, dass das AÜG aufgrund der europäischen Leiharbeitsrichtlinie überarbeitet werden muss und mit der 2011 eintretenden Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Mitgliedsstaaten Regelungsbedarf auch in der Leiharbeit besteht. Eine solche gesetzliche Mindestentgeltregelung für die Leiharbeit würde wahrscheinlich auch auf Grundlage einer Tarifregelung konstruiert.

Zu keiner der rechtspolitischen Forderungen der IG Metall in Bezug auf Leiharbeit (s.o.) finden sich Aussagen im Koalitionsvertrag. Auch die im November 2008 erlassene EU-Richtlinie zu Leiharbeit ist rechtspolitisch kaum ein Fortschritt, weil sie im Wesentlichen das deutsche Regelungsmodell übernimmt und zulässt. Lediglich in wenigen Punkten ist ein Fortschritt gegeben, so z. B. bei der Zulässigkeit der Abweichung vom Equal-Pay Grundsatz im Anschluss an Arbeitslosigkeit, bei der Gleichstellung in Bezug auf Gemeinschaftseinrichtungen (z.B. Kantine, Kinderbetreuung), sowie durch die Einschränkung von tariflichen Abweichungsmöglichkeiten auf unbefristete Arbeitsverhältnisse. Die jetzigen Regierungsparteien haben bereits in der Vergangenheit eine bessere gesetzliche Regulierung der Leiharbeit abgelehnt.

Zweiter Teil: Handlungsoptionen und weiteres Vorgehen

A. Handlungsoptionen

Voraussetzung für die erfolgreiche Zurückdrängung und Regulierung der Leiharbeit ist die politische, betriebspolitische und gesellschaftspolitische Mobilisierung zu dem Thema Leiharbeit und der zunehmenden Prekarisierung in Deutschland. Als vor allem durch die politische und gesetzliche Entwicklung produziertes Phänomen kann die Prekarisierung und Leiharbeit nur erfolgreich zurückgedrängt werden, wenn wir als IG Metall auch weiterhin die gesellschaftliche Debatte durch die Skandalisierung von Leiharbeit fördern und vorantreiben. Mit der Kampagne ist das der IG Metall bisher gut gelungen. Auch für die weitere Ausrichtung ist dies eine der wichtigen Voraussetzungen. Betriebs- und tarifpolitisch ist die entstandene Entwicklung allein nicht zu bewältigen.

Die Strategie zur Verbesserung der Situation in der Leiharbeit kann nur aus einem verzahnten Vorgehen in den drei Handlungsfeldern Tarifpolitik, Betriebspolitik und Rechtspolitik erwachsen. Deshalb muss auch in allen drei Handlungsfeldern ein Resümee gezogen und die weitere Vorgehensweise beraten werden.

Angesicht der komplexen Sachlage enthält dieses Papier für die weitere Vorgehensweise der IG Metall keine eindeutige Empfehlung. Es zeigt stattdessen bewusst mehrere tarif-, betriebs- und gewerkschaftspolitische Handlungsmöglichkeiten für die notwendige Debatte und Entscheidungsfindung auf.

I. Regelungsinteressen der IG Metall

Die IG Metall tritt für das Prinzip Gleiche Arbeit - Gleiches Geld ein. Dies wäre durch eine gesetzliche Regelung, die eine Gleichbehandlung absichern würde, am einfachsten zu gewährleisten. Darüber hinaus gibt es aber Regelungsbedarf für die verleihefreien Zeiten, zur Verhinderung von extremen Einkommensschwankungen bei Einsatz in unterschiedlichen Tarifbereichen und für Besonderheiten der Branche, wie zum Beispiel einer Flexibilitäts- oder Belastungszulage zur Abgeltung der besonderen Arbeitssituation. Eine tarifvertragliche Regulierung in einem Flächentarifvertrag Leiharbeit könnte sich folglich auf die Regelung dieser Bereiche beschränken. Denkbar wären aber auch equal pay/equal treatment-adäquate Regelungen.

Darüber hinaus hat die IG Metall das Interesse die Leiharbeit in den Auswirkungen für die Entleihbetriebe zu regulieren. Dazu gehört die Reduzierung der Leiharbeit auf kurzfristige Personalbedarfe, durch Begrenzung der Dauer und Höhe der Leihbeschäftigung in den Betrieben genauso wie die Sicherung der Mitbestimmung und die Verhinderung der Aufspaltung der Belegschaften. Diese Ziele könnten ebenfalls durch Gesetzesregelungen unterstützt werden. Dazu müsste z.B. die Verleihdauer begrenzt und eine Übernahmeverpflichtung geregelt werden. Aber auch hier könnten tarifvertragliche Regelungen angestrebt oder betriebliche Regelungen getroffen werden.

Angesichts der jüngst veröffentlichten Zahlen zur Zunahme der prekären und Niedriglohn Beschäftigung ist es auch gesellschaftspolitisch das Interesse der IG Metall, der zu befürchtenden Zunahme der Leiharbeit Einhalt zu gebieten und die Prekarität der Leiharbeit zu vermindern. Hierzu sind Gesetzesänderungen notwendig. So z. B. bei den Zumutbarkeitsregelungen des SGB III und der Förderung der Leiharbeit durch die Bundesagentur. Veränderungen sind auch im AÜG notwendig, z.B. die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes.

Tarifvertraglich könnte ebenfalls eine Höchstüberlassungsdauer geregelt werden. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) und seine Mitgliedsgewerkschaften diskutieren ebenfalls die tarifvertraglichen Optionen der Zurückdrängung von prekärer Beschäftigung. Die soll als zweite gemeinsame Forderung auf der Tarifpolitischen Konferenz des EMB diskutiert und beschlossen werden.

II. Tarifpolitik

Unumgänglich ist die Verbesserung der tarifvertraglichen Regulierung der Leiharbeit, da die angestrebte Gleichbehandlung alleine aufgrund der jetzigen gesetzlichen Regelungen nicht erreichbar erscheint.

1. Flächentarifverträge Zeitarbeit

Die Weiterentwicklung der Flächentarifverträge Zeitarbeit ist an seine Grenzen gekommen. Es ist zwar gelungen, über die Kampagne zur Leiharbeit die Mitgliederwerbung in den Entleihbetrieben zu forcieren, auch angesichts der Wirtschaftskrise konnte eine tarifpolitische Handlungsstärke daraus jedoch nicht gewonnen werden. Die hohe Fluktuation der Leihbeschäftigten macht es schwierig, Handlungsfähigkeit und Durchsetzungsmacht zu entwickeln. Erfreulich aber war die Entwicklung von solidarischem Handeln von Leihbeschäftigten und Stammbeschäftigten. Gute Vereinbarungen, sowohl Tarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen, sind aber vor allem von den Stammbeschäftigten errungen worden, da wo wir als IG Metall entsprechende Durchsetzungskraft hatten. Über die Durchsetzungsmacht in den Entleihbetrieben ist es auch gelungen, mit Verleihbetrieben tarifliche Regelungen zu erreichen.

Angesichts der Durchsetzungsschwäche in der Fläche der Leiharbeit stellt sich die Frage nach dem weiteren Umgang mit den Flächentarifverträgen.

a) Weiterentwicklung der Verbandstarifverträge?

Die Arbeitgeber der Leiharbeitsverbände iGZ und BZA haben ein Interesse am Bestand der Branchentarifverträge mit den DGB-Gewerkschaften. Dies haben sie zuletzt bei einem Gesprächstermin am 11. September zum Ausdruck gebracht. Das hängt zum einen mit der Notwendigkeit eines Verbandstarifvertrages für eine Mindestentgeltregelung zusammen. Zum anderen versprechen sie sich von den Branchentarifverträgen mit dem DGB einen Imagegewinn und können, wie mit einem Gütesiegel, in den Kundenbetrieben werben. Bei den Arbeitgeberverbänden ist auch eine Gruppe von Unternehmen wahrzunehmen, die ein Interesse an der Weiterentwicklung und sozialpartnerschaftlichen Regelungen hat. Diese Gruppe kann sich aber bislang in beiden Verbänden nicht durchsetzen. Mit der Begründung der Tarifkonkurrenz durch die CGZP wird von beiden Verbänden bislang eine Erhöhung und Weiterentwicklung der Tarifverträge geblockt. Schwierig macht die Weiterentwicklung der Flächentarifverträge auch der große Abstand zu den M&E-Tarifen, die große Forderungsvolumina erforderlich machen würden, um in befriedigender Weise und Zeit eine Anhebung auf das Niveau der IG Metalltarife zu erreichen. Insgesamt kann folglich nicht davon ausgegangen werden, dass eine befriedigende Weiterentwicklung der Flächentarifverträge erreicht werden kann.

Neben Erhöhung und Ausbau der tariflichen Regelungen könnte eine Strategie auch die Reduzierung der Regelungen auf die für die IG Metall wichtigen Gegenstände sein. So wäre es als Teil einer Regulierungsstrategie denkbar die Tarifverträge mit den Leiharbeitsverbänden beizubehalten, aber die Regelungsinhalte auf Regelungen zu verleihfreien Zeiten und dem Verhältnis zum Verleihbetrieb (z. B. Qualifizierungsansprüche und Beschäftigungssicherung) zu

reduzieren. Dies wäre im Interesse unserer Mitglieder und würde den Schutz durch andere Regelungen ergänzen. Die Bereitschaft der Verbände diesen Schritt mit zu gehen ist aber als gering einzuschätzen, da die Leih- und Entleiharbeitgeber angesichts wahrscheinlich weiter bestehender Tarifkonkurrenz weiterhin eine Ausweichmöglichkeit zur Beibehaltung der Verdrängung von Equal-Pay hätten und diese nutzen würden bzw. aufgrund der dann bestehenden Marktkonkurrenz nutzen müssten. Auch angesichts der eigenen Durchsetzungsschwäche bietet diese Option keine realistische Perspektive.

b) Kündigung der Verbandstarifverträge

Zunächst liegt der Schluss nahe, dass eine richtige Konsequenz aus der beschriebenen Situation der Ausstieg aus den Verbandstarifverträgen für die Leiharbeit wäre.

Deutlich ist, dass eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, die den Anforderungen der IG Metall genügt, in der jetzigen Situation mit den Verbandstarifverträgen nicht zu erreichen ist. Ein Ausstieg aus der Tarifgemeinschaft des DGB bedürfte einer Abstimmung mit den anderen DGB-Gewerkschaften, da gemäß der Absprache der für Tarifpolitik zuständigen Vorstandmitglieder der DGB-Gewerkschaften im September 2002, die Tarifgemeinschaft die Tarifverträge schließen soll und die Gewerkschaften auf den Abschluss eigener Tarifverträge verzichten. Ein alleiniger Ausstieg der IG Metall führt nicht zu einer Beendigung der Tarifverträge. Selbst wenn die Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft durch alle beteiligten Gewerkschaften gekündigt werden, stellt sich die juristische Frage, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz des AÜG greifen würde. Auch haben die Leiharbeitsunternehmen einige Umgehungsmöglichkeiten.

Die Entscheidung über den Umgang mit den Verbandstarifverträgen alleine bringt für die Gleichbehandlung keine unmittelbaren Fortschritte. Die Frage eines Ausstieges sollte deshalb im Rahmen und im Verhältnis zu der Gesamtstrategie der IG Metall für Verbesserungen aufgerufen und entschieden werden. Zwischenschritte, wie die weitere Kündigung von Tarifverträgen (Entgeltrahmentarifverträge, Manteltarifverträge) sollten ebenfalls diskutiert und entschieden werden.

Die Kündigung würde allerdings, wie oben ausgeführt, nicht zur Wirksamkeit von equal pay führen, da zunächst sehr wohl noch Flächentarifverträge erhalten blieben oder erzeugt würden und diese einzelvertraglich auch in Bezug genommen werden könnten.

2. Weitere tarifpolitische Gestaltungsoptionen

Unabhängig vom weiteren Umgang mit den Verbandstarifverträgen hat die IG Metall weitere tarifpolitische Gestaltungsoptionen.

a) Tarifverträge mit den Verleihbetrieben

Eine bestehendes Modell der tarifvertraglichen Gestaltung sind die Tarifverträge mit Verleihbetrieben. Häufig sind solche Regelung als Ergänzungstarifverträge für den Geltungsbereich des Entleihbetriebes mit Verbandsmitgliedern von iGZ und BZA geschlossen, teils für sogar mehrere Unternehmen in einem gemeinsamen Vertrag. Folgende Handlungsoptionen sind hier denkbar:

(aa) Regelungen für den Geltungsbereich eines Unternehmens

Bislang die häufigste Form sind Tarifverträge mit Verleihunternehmen für den Geltungsbereich eines Unternehmens. Dies kann auch in einer dreiseitigen Tarifvereinbarung zwischen dem Verleih-, dem Entleihunternehmen und der IG Metall erfolgen.

(ab) Regelungen für den Geltungsbereich des IG Metall Flächentarifvertrages

Die IG Metall könnte darüber hinaus mit Verleihunternehmen Regelungen für Einsätze im Geltungsbereich ihrer Flächentarifverträge abschließen. Tarifrechtlich wäre das möglich. Die IG Metall wäre dazu sowohl tarifzuständig als auch regelungsbefugt, einschließlich der Arbeitskampffreiheit. Da diese Tarifverträge mit den Verleihbetrieben geschlossen werden müssten, stellt sich aber die Frage nach der Mobilisierungsfähigkeit und Durchsetzungsmacht.

(ac) Verbandstarifverträge für den Geltungsbereich des IGM-Flächentarifvertrages

Denkbar wären auch eine Regelung der Beschäftigungsbedingungen für den Verleih in den Geltungsbereich eines IG Metall-Tarifvertrages mit den Verbänden der Leiharbeitsunternehmen abzuschließen.

(ad) Tarifvertragliche Regulierung für Branchen im IGM-Geltungsbereich

Denkbar wären solche Regelungen mit einzelnen Verleihunternehmen oder den Verbänden der Leiharbeitsunternehmen für einzelne Branchen unterhalb des Geltungsbereiches des IG Metall-Tarifvertrages (z.B. für die Automobilindustrie, etc.). Auch hier wären Zuständigkeit und Regelungsbefugnis gegeben.

b) Firmentarifverträge mit Entleihern

Ein Modell, das die IG Metall zum Teil bereits umsetzt, ist die tarifvertragliche Regelung mit den Entleihbetrieben. Aufgrund der rechtlichen Dreiecksbeziehung ist es schwierig bzw. umständlich, in Tarifverträgen Ansprüche des Leihbeschäftigten gegen den Entleihbetrieb zu regeln. In den Tarifverträgen mit dem Entleihbetrieb könnte aber durch Betriebsnormen eine Regulierung der Leiharbeit vorgenommen werden, z.B. beschränkte Zulassung der Beschäftigung von Leiharbeitern im Entleiherbetrieb oder Beschränkung der Dauer oder Tätigkeit, Mitbestimmung, etc. und schuldrechtliche Pflichten mit Wirkung auf die Leihbeschäftigten geschaffen werden.

In Ergänzungs- oder abweichenden Tarifverträgen werden ebenfalls bereits Regelungen zu Leiharbeit mit den Entleihfirmen aufgenommen. Dies sollte fortgesetzt werden.

c) Dreiseitige Vereinbarungen

Als gemeinsame Regelungsform zwischen IG Metall, Entleiher und Verleiher können dreiseitige Vereinbarungen gewählt werden. Auch hierfür gibt es bereits Praxisbeispiele.

d) Regelungen in Verbandstarifverträgen der Entleihbranchen

Die erforderlichen Regelungen könnten auch Gegenstand der Tarifverträge in den Branchen des Organisationsbereiches der IG Metall sein. Hierbei könnten ebenfalls über Betriebsnormen oder schuldrechtliche Verpflichtungen Regelungen zu den Themen beschränkte Zulassung der Beschäftigung von Leiharbeitern im Entleiherbetrieb ("Quote"), Beschränkung der Dauer oder Tätigkeit, zu Equal-Pay--Konditionen und erweiterte Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte getroffen werden. Zurzeit wird zum Beispiel für die Textil- und Bekleidungsindustrie in den

Expertengesprächen über eine Regelung zu Leiharbeit verhandelt. Auch in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2010 könnte das Thema Leiharbeit aufgegriffen werden.

3. Arbeitskampffreiheit

Gegenüber den Leiharbeitgeberverbänden BZA und iGZ endet nach Kündigung der Tarifverträge, mit deren Ablauf die Friedenspflicht. Dann könnten auch Forderungen gegenüber einzelnen Verleihern mit Arbeitskampf durchgesetzt werden.

Mit den Metall- und Elektro- und den anderen Arbeitgeberverbänden sind Beschäftigungsbedingungen für den Einsatz von Arbeitnehmer/innen von Leiharbeitsunternehmen tarifvertraglich nicht geregelt, für mögliche Forderungen besteht daher keine Friedenspflicht.

Zur Absicherung der Arbeitskampffreiheit sollte jedoch der Zusatztarifvertrag zum AÜG mit Gesamtmetall gekündigt werden (Kündigungsfrist: 3 Monate zum Jahresende), da dieser materielle Regelungen zum Arbeitnehmerverleih innerhalb der Metallbranche enthält. Aus gleichen Gründen sollten vorhandene Tarifverträge zur Arbeitnehmerüberlassung innerhalb einer Unternehmens oder Konzerns zu prüfen. Gleiches gilt, wenn für einen einzelnen Betrieb Leiharbeits-Regelungen per Tarifvertrag getroffen wurden, z. B. in "Pforzheim-Verträgen.

Auch gegenüber tarifgebundenen Entleiherbetrieben ist ein Streik rechtlich möglich, wie das BAG in den Urteilen vom 10.12.2002 und 24.4.2007 (AuR 2004, 149 bzw. AiB 2007, 732) bestätigt hat.

Auch schuldrechtliche Verpflichtungen und Betriebsnormen können erstreikt werden.

III. Betriebspolitik

1. Unternehmen sind mit Unterstützung des FB Mitglieder und Kampagnen stärker daraufhin zu untersuchen, ob es Vereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeit gibt oder nicht. Im Rahmen der Kampagne Gleiche Arbeit-Gleiches Geld wird angestrebt, weitere Vereinbarungen zur Begrenzung von Leiharbeit bzw. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuschließen. Erweiterung des Regelungsbereichs in Bezug auf Werkverträge.

2. Im Hinblick auf die Betriebsratswahlen 2010 wird insbesondere versucht werden, die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei den Schwellenwerten des BetrVG (Größe des BR, Freistellungen) zu vereinbaren.

3. Auslaufende Regelungen sind ggfs. mit qualitativen Verbesserungen zu erneuern.

4. Die Einhaltung und Kontrolle bestehender Vereinbarungen ist mit derselben Energie, wie der Abschluss neuer Vereinbarungen zu betreiben.

5. Best-Practice Beispiele für betriebliche Regelungen werden anonymisiert und Verwaltungsstellen/Betriebsräten zur Verfügung gestellt.

6. Das Thema Leiharbeit findet Eingang in Materialien für neugewählte Betriebsräte.

7. Die ausstehende Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg zur Tariffähigkeit der CGZP wird unabhängig vom Ausgang gegenüber den Verwaltungsstellen, Arbeitgebern, Betriebsräten und (potentiellen) Mitgliedern kommuniziert und kommentiert.

8. Externe Berater („Taskforce Krisenintervention“) sollen im Rahmen ihrer Tätigkeit betriebliche Regelungen zu Leiharbeit fördern und unterstützen. Hierzu werden Ihnen entsprechende Informationen zur Verfügung gestellt.

9. Wo es Erfolg versprechend erscheint, werden in Abstimmung mit dem Ressort Arbeitsrecht Musterverfahren, sowohl zur Feststellung der Unwirksamkeit einzelner Regelungen der DGB-Tarifverträge, als auch zur Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit Leiharbeit betrieben. Der DGB-Rechtsschutz ist hierbei einzubeziehen.

IV. Rechtspolitische Forderungen / Gesetzesänderungen

Obwohl die Regierungsparteien eine Regulierung der Leiharbeit im Sinne der IG Metall-Forderungen ablehnen, steht eine Reform des AÜG gleichwohl an. So ist die EU-Richtlinie zu Leiharbeit bis Ende 2011 zwingend in nationales Recht umzusetzen. Des Weiteren ist eine Änderung des AÜG bzw. des Arbeitnehmerentsendegesetzes möglicherweise in Bezug auf die ab Mai 2011 bestehende Arbeitnehmerfreizügigkeit für die neuen EU-Beitrittsstaaten notwendig. Eine entsprechende Fokussierung der Aktivitäten u.a. auf die umzusetzende Leiharbeitsrichtlinie müsste vorgenommen werden.

Im Zuge dessen ist zu überprüfen, ob die Verdrängung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebotes im AÜG bei den bestehenden Tarifverträgen den Erfordernissen der Richtlinie (Abweichungen nur bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen bei gleichzeitiger Beachtung des Gesamtschutzes des Leiharbeitnehmers) gerecht wird.

Unsere Forderungen bezüglich Gesetzesänderungen sind weiterhin über Kontakte zu den politischen Parteien einzubringen. Über den Arbeitskreis Leiharbeit beim Vorstand soll im Herbst 2010 ein Fachgespräch/eine Podiumsdiskussion zur Umsetzung der Richtlinie vorbereitet werden.

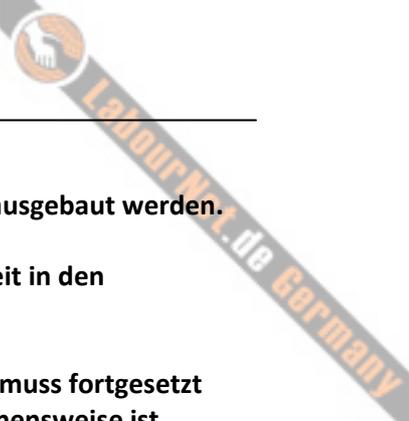
B. Zusammenfassung

Die Regulierung der Leiharbeit, die Beseitigung der Lohnkonkurrenz durch Leihbeschäftigte und die Gleichbehandlung der Leiharbeiter/innen sind ein dringendes Anliegen der IG Metall. Dies liegt im Interesse der Leiharbeiter/innen und der Stammbeschäftigten. Angesichts der drohenden Ausweitung der Leiharbeit in der nächsten Aufschwungphase ist eine Regulierung auch dringlich.

- I. Der IG Metall ist es durch die Kampagne „Gleiches Arbeit – Gleiches Geld gelungen, das Thema Leiharbeit in die gesellschaftliche Diskussion zu bringen und die Verhältnisse zu skandalisieren. Auch in der eigenen Mitgliedschaft hat das Thema Leiharbeit durch die Kampagne einen höheren Stellenwert bekommen.**

- II. Wir müssen feststellen, dass der Versuch Leiharbeit mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit zu regulieren, festgefahren ist und bislang auf diesem Weg keine befriedigenden Ergebnisse erzielt werden konnten.
- III. Derzeit ist nicht davon auszugehen, dass die Durchsetzungsbedingungen zur Verbesserung der Verbandstarifverträge Leiharbeit besser werden und eine Aussicht besteht hier zu besseren Tarifregelungen zu kommen. Eine Kündigung oder Ausstieg aus den Verbandstarifverträgen aber verbessert die Beschäftigungsbedingungen nicht automatisch. Der Umgang mit den Flächentarifverträgen kann nur innerhalb einer Gesamtstrategie entschieden werden.
- IV. Auch politisch ist es uns nicht gelungen, Verbesserungen durchzusetzen. So ist unter anderem eine Mindestlohnregelung für die Leiharbeit bislang gescheitert.
- V. Der IG Metall ist es gelungen, für Betriebe und Unternehmen im eigenen Zuständigkeitsbereich Regelungen zu Leiharbeit durchzusetzen. Diese sind zwar von unterschiedlicher Qualität, zeigen aber die Bereitschaft in den Betrieben sich des Themas anzunehmen und sich für Verbesserungen einzusetzen.
- VI. Die erzielten Verbesserungen und Regelungen sind in erster Linie Ergebnis der Durchsetzungsmacht der Stammebelegschaften in den Betrieben. Es gibt positive Beispiele für die erfolgreiche Einbeziehung von Leiharbeitnehmern in betriebliche Auseinandersetzungen. Insgesamt ist die Mobilisierung von Leiharbeitnehmern jedoch nach wie vor schwierig.
- VII. Voraussetzung für eine Verbesserung, ist es weiterhin, die Situation in der Leiharbeitsbranche politisch zu skandalisieren und die gesellschaftliche Debatte um zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse weiter voranzutreiben.
- VIII. Die IG Metall muss ihre Strategie überdenken und neue Ansätze aufgreifen. Dabei ist die tarifliche Regulierung zu verbessern und auszubauen. Als Handlungsoptionen für eine Neuausrichtung der Strategie kommen in Betracht:
 1. Der Umgang mit Verbandstarifverträgen für die Leiharbeit ist im Rahmen eines Gesamtkonzeptes zu entscheiden. Es gilt festzulegen, ob eine Kündigung der Verbandstarifverträge Leiharbeit bzw. Ausstieg aus der DGB-Tarifgemeinschaft erfolgen soll oder die Tarifverträge beibehalten und mit anderen Regelungsinhalten umgebaut werden sollen.
 2. Als weitere tarifvertragliche Regulierung mit Verleihunternehmen könnten Tarifverträge mit Verleihunternehmen für den Geltungsbereich eines Entleihunternehmens oder den Geltungsbereich von IG Metall Flächentarifverträgen geschlossen werden.

Möglich sind solche Tarifregelungen auch als Verbandstarifverträge mit den Leiharbeitsverbänden. Diese könnten für den Geltungsbereich von IGM-Flächentarifverträgen sowie für einzelne Branchen unterhalb des Flächentarifvertrages vereinbart werden.



3. Die Tarifverträge mit Entleihbetrieben können weiterausgebaut werden.

4. In Betracht kommt auch eine Regulierung der Leiharbeit in den Tarifverträgen der IG Metall-Branchen.

- IX. Die erfolgreiche betriebliche Regulierung der Leiharbeit muss fortgesetzt werden. Eine Verzahnung mit der tarifpolitischen Vorgehensweise ist sicherzustellen.**
- X. Auch die Öffentlichkeitsarbeit muss fortgesetzt werden. In diesem Rahmen sind die von der IG Metall formulierten rechtspolitischen und gesetzlichen Forderungen weiterzuverfolgen.**

Anlage 1



Flächentarifverträge Zeitarbeit der DGB Tarifgemeinschaft

DGB Tarifgemeinschaft - Interessensverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ), Münster:

ca. 1.100 Mitgliedsunternehmen mit etwa 2.980 Niederlassungen

Tarifvertrag	Vom	Laufzeit	Kündigungstermin
Manteltarifvertrag	vom 29. Mai 2003	kündbar mit Dreimonatsfrist zum 30.06.2006	ab sofort möglich
Entgelttrahmentarifvertrag	vom 18. September 2007	kündbar mit Sechsmontatsfrist zum 31.12.2008	30.06.2008; ab sofort möglich
Entgelttarifvertrag	vom 18. September 2007	gekündigt mit Sechsmontatsfrist zum 31.12.2008	30.06.2008, ab sofort möglich
Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung	vom 29. Mai 2003	kündbar mit Dreimonatsfrist zum 30.06.2006	ab sofort möglich
Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (iGZ und BZA)	vom 30. Mai 2006	Endete am 31.12.2008 ohne Nachwirkung	

DGB Tarifgemeinschaft - Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA), Bonn:

über 2.200 Mitgliedsbetriebe (vorwiegend große Verleihbetriebe)

Tarifvertrag	Vom	Laufzeit	Kündigungstermin*
Manteltarifvertrag	vom 22. Juli 2003 zuletzt geändert am 30.05.2006	kündbar mit Sechsmontatsfrist zum 30.12.2008	30.06.2008, ab sofort möglich
Entgelttrahmentarifvertrag	vom 22. Juli 2003, zuletzt geändert am 30.05.2006	kündbar mit Sechsmontatsfrist zum 31.12.2008	30.06.2008, ab sofort möglich
Entgelttarifvertrag	vom 22. Juli 2003, zuletzt geändert am 30.05.2006	gekündigt mit Sechsmontatsfrist zum 31.12.2008; Verhandlungsverpflichtung für 2008, Option des Scheiterns mit Wegfall der Friedenspflicht	30.06.2008; Erklärung des Scheiterns jederzeit
Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit (iGZ und BZA)	vom 30. Mai 2006	Endete am 31.12.2008 ohne Nachwirkung	