

## Überlegungen zur Tarifpolitischen Strategie von ver.di in der Leiharbeit/Zeitarbeit

(Gemeinsames Papier RS 1,2, 3 und RS 11,FB 13)

1. Tarifliche Ausgangssituation
2. Das BAG-Urteil zur CGZP und tarifpolitische Schlussfolgerungen
3. Stand der Novellierung des AÜG
4. Verabredungen im Tarifpolitischen Ausschuss des DGB zur Leiharbeit/Zeitarbeit
5. Tarifpolitische Schlussfolgerungen für ver.di
6. Vorschlag für eine politische Mehrebenen-Strategie

### 1. Tarifliche Ausgangssituation

Die DGB Tarifverhandlungsgemeinschaft hat im Jahr 2010 mit zwei Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit, mit dem BZA und der iGZ, jeweils einen Manteltarifvertrag, einen Entgeltrahmentarifvertrag und einen Entgelttarifvertrag abgeschlossen. Beim MTV (BZA) wurden lediglich die Laufzeiten verlängert. Der Entgeltrahmen-TV kann jederzeit gekündigt werden. Der Entgeltrahmen-TV mit der IGZ wurde neu gefasst. Mit beiden Verbänden wurde ebenfalls ein einheitlicher Mindestlohntarifvertrag vereinbart. Aus der Verhandlungsverpflichtung mit der iGZ für eine "Gemeinsame Einrichtung zur Tariftreue" laufen die Verhandlungen noch.

Es existieren weiterhin Tarifverträge, die zwischen der CGZP Christliche Gewerkschaft, Zeitarbeit, Personaldienstleistungen und 5 christlichen Einzelgewerkschaften (CGM, DHV, BIGB, ALEB und medsonet) und dem Arbeitgeberverband AMP vereinbart wurden. Es handelt sich dabei um einen Manteltarifvertrag, einen Entgeltrahmentarifvertrag, einen Entgelttarifvertrag West und einen Entgelttarifvertrag Ost. Ein ebenfalls vereinbarter Mindestlohntarifvertrag wurde zusätzlich auch von der GÖD unterzeichnet.

Die Laufzeiten der Tarifverträge ergeben sich aus folgender Tabelle:

Tarifvertragsparteien	Name des Tarifvertrages	Kündigungsfrist	Laufzeitende
<b>DGB-BZA</b>	Manteltarifvertrag	6 Monate zum Monatsende	31.10.2013
	Entgeltrahmen-TV	6 Monate	
	Entgelt-TV	6 Monate zum Monatsende	31.10.2013
<b>DGB- iGZ</b>	Manteltarifvertrag	6 Monate zum Monatsende	31.10.2013
	Entgeltrahmen-TV	6 Monate zum Monatsende	31.10.2013
	Entgelt-TV	6 Monate zum Monatsende	31.10.2013
<b>DGB-BZA und iGZ</b>	Mindestlohn-TV	endet ohne Nachwirkung	31.10.2013
<b>CGZP + 5 Einzelgew. *</b>	Manteltarifvertrag	6 Monate zum Jahresende	31.12.2014
	Entgeltrahmen-TV	3 Monate	31.12.2014
	Entgelt-TV West	3 Monate	30.06. 2012
	Entgelt-TV Ost	3 Monate	30.06.2010
<b>CGZP + 6 Einzelgew.*</b>	Mindestlohn-TV	endet ohne Nachwirkung	31.12.2013

\*Die Namen der Mitgliedsgewerkschaften siehe oben

Die Mindestentgelte und die Erhöhungsstufen der Mindestlohntarifverträge zwischen DGB und BZA und iGZ und zwischen AMP und CGZP sind identisch. (ab. 1. Mai 7,79 €/ West; 6,89 €/Ost).

Weiterhin existieren eine Reihe von sog. Haustarifverträgen mit unterschiedlichen Laufzeiten sowohl auf der Seite der DGB Verhandlungsgemeinschaft als auch auf der Seite der Christlichen Gewerkschaften. Diese haben nach ihren Angaben ihre Haustarifverträge weitgehend gekündigt, da diese zum Teil sogar noch erheblich unter dem eigenen Flächentarifvertragsniveau lagen. Die Haustarifverträge auf seiten der DGB Gewerkschaften sind von Einzelgewerkschaften vereinbart worden und beziehen sich in der Regel auf Verleihfirmen, die in den jeweiligen Organisationsbereich der abschließenden Gewerkschaft verleihen. Sie sind von ihrer Bedeutung her zu vernachlässigen. Ver.di dürfte ca. 10 Haustarifverträge vereinbart haben. Allerdings befinden sich darunter keine der größeren Unternehmen der Branche.

Die langen Laufzeiten der Tarifverträge der DGB Verhandlungsgemeinschaft waren politisch gewollt um die Marke von 7,50 € auch für den Osten während der Laufzeit erreichen zu können. Auch die Erringung der Akzeptanz eines Mindestlohnes für die Zeitarbeit durch die BDA spielt dabei sicherlich eine wichtige Rolle.

Die lange Laufzeit der Tarifverträge bindet die Tarifgemeinschaft jedoch bis Herbst 2013. Gründe für eine nicht fristgerechte Kündigung sind nicht zu erkennen. Es wurden zwar im Rahmen von Stufenplänen Entgelterhöhungen vereinbart. Trotzdem ist die Tarifgemeinschaft in der derzeitigen Boomphase der Zeitarbeit tarifgebunden. Die Tarifverträge dürften bei Kündigung auch nach Ende der Laufzeit für die tarifgebundenen Mitglieder der Tarifverhandlungsgemeinschaft nachwirken. D.H. nach Beendigung der Laufzeit würde nicht automatisch ein Anspruch auf equal-pay ausgelöst. Zur Frage der Nachwirkung werden in der juristischen Literatur unterschiedliche Meinungen vertreten. Normalerweise wirken die Tarifverträge nach Umstritten ist jedoch, ob ein nachwirkender Tarifvertrag auch den gesetzlichen Anspruch auf equal-pay nach dem AÜG ausschließt.

Die Tarifgemeinschaft CGZP wäre in Bezug auf die tariflichen Entgeltregelungen deutlich vor den DGB-Gewerkschaften handlungsfähig, für den Osten bereits 2010 und für den Westen 2012.

### **Tarifliche Regelungen für Leiharbeiter/Zeitarbeiter in Branchentarifverträgen**

Bislang gibt es eine „equal-pay-Regelung“ Regelung nur im Tarifvertrag für die Eisen- und Stahlindustrie, abgeschlossen durch die IG Metall NRW. Die Regelung bedeutet im Kern, dass die Verleihunternehmen, die in die Eisen- und Stahlindustrie verleihen, sicherstellen müssen, dass die Leiharbeitnehmer während des betrieblichen Einsatzes mindestens ein Entgelt erhalten, das einem vereinbarten Vergleichsentgelt der Eisen- und Stahlindustrie entspricht. Sofern dem Leiharbeitnehmer dieses Entgelt nachweislich nicht gezahlt wird, hat er Anspruch auf Schadensersatz in Höhe der Entgeltdifferenz gegenüber dem Entleihbetrieb, es sei denn dieser kann nachweisen, dass er das Verleihunternehmen vertraglich verpflichtet hat, dem Leiharbeiter einen Entgeltanspruch in Höhe des Vergleichsentgeltes zu gewähren (vgl. Details Tarifletter Nr. 5/2010). Es handelt sich also nicht um eine equal-pay-Regelung, da das Vergleichsentgelt unter dem Entgeltanspruch eines vergleichbaren Arbeitnehmers in der Stahlindustrie liegt (jeweils Einarbeitungsstufe der jeweiligen

Entgeltgruppe, bzw. der um eine Stufe abgesenkten Entgeltgruppe), es existiert auch kein Anspruch auf Sonderzahlungen und evtl. Prämien etc.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von sog. Besserregelungen, teils in Form von Haustarifverträgen, teils in Form von Betriebsvereinbarungen im Organisationsbereich der IGM. Diese basieren auf den Branchentarifverträgen der DGB-Tarifgemeinschaft, verbessern diese Regelungen teilweise bis hin zu annähernden equal-pay Regelung in Bezug auf die Entgeltregelungen.

Im Organisationsbereich von ver.di gibt es derartige Regelungen bislang weder in der Fläche noch auf Unternehmensebene. In Flächenverhandlungen ist es bislang nicht gelungen, derartige Regelungen zu vereinbaren. Regelungen in Betriebsvereinbarungen beziehen sich in der Regel nicht auf die Entgeltbedingungen, sondern regeln Voraussetzungen für den Einsatz und Einsatzdauer von Leiharbeitnehmer, sowie die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, sowie einzelne soziale Aspekte des Einsatzes.

In den laufenden Tarifrunden z.B. im Handel und in der Druckindustrie wurden Forderungen nach equal-pay aufgestellt. Die Verhandlungen laufen noch.

Die tarifvertraglichen Regelungen für Zeitarbeiter in der Stahlindustrie werden von der IG Metall selbst so eingeschätzt, dass sie in der Metall- und Elektroindustrie auf die erbitterte Ablehnung der Arbeitgeber treffen und wohl nicht durchsetzbar sein werden. Für die ver.di Branchen gibt es bislang keine gesicherten Anhaltspunkte, dass uns eine Regelung, die „quasi equal-pay“ bedeuten würde, gelingen könnte. Im Organisationsbereich der IG BCE gibt es bislang keine tariflichen equal-pay-Regelungen.

Da bislang keine Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz vereinbart ist (die Zeitarbeit ist nicht in den Geltungsbereich des AentG aufgenommen), bedeutet dies, dass ab dem 1. Mai 2011 ausländische Leiharbeitnehmer in deutsche Unternehmen verliehen werden können, zu den für das Herkunftsland maßgeblichen tariflichen Regelungen. Auch das AÜG enthält bislang keine gültige Lohnuntergrenze. Diese müsste nach dem novellierten AÜG erst durch die Tarifvertragsparteien beantragt werden und danach per Rechtsverordnung als verbindlich erklärt werden. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass deutsche Zeitarbeitsunternehmen sich an ausländischen Verleihfirmen beteiligen, wie z.B. ein größeres Mitgliedsunternehmen der iGZ an einer polnischen Verleihfirma, um sich Wettbewerbsvorteile durch das Entgeltgefälle zu verschaffen.

## **2. Das BAG-Urteil zur CGZP und tarifpolitische Schlussfolgerungen**

### **Rechtliches Umfeld der Entscheidung:**

Um die Entscheidung des BAG nachvollziehen zu können, ist es notwendig, auch das prozessuale Umfeld dieses in seiner Komplexität und Bedeutung besonderen Verfahrens darzustellen:

Vorausgegangen waren viele Versuche von Leiharbeitnehmern, u.a. mittels des DGB Rechtsschutzes, Equal – Pay Ansprüche durchzusetzen. Hierzu wurden die Verleiher auf Zahlung mit der Begründung verklagt, dass der zwischen ihnen und der CGZP abgeschlossene Tarifvertrag unwirksam sei mangels

Tariffähigkeit der CGZP. Diese Verfahren wurden ausgesetzt bis zur rechtskräftigen Entscheidung genau dieser Frage. Daraufhin wurde beim Arbeitsgericht Berlin von den Betroffenen jeweils Antrag auf Feststellung der Tarifunfähigkeit gestellt. Die Arbeitgeber befriedeten dann die Ansprüche der Kläger der Ausgangsverfahren, so dass die Verfahren beim Arbeitsgericht Berlin auf Feststellung der Tarif-un-fähigkeit regelmäßig in sich zusammen fielen, da die besondere Antragsbefugnis für einen solchen Antrag damit erloschen war. Zur Erläuterung: Solche Feststellungsanträge können Arbeitnehmer nur dann stellen, wenn sie selbst zwecks Geltendmachung eigener Ansprüche hieran ein konkretes Interesse haben.

Aus diesem Grund wurde schließlich von uns entschieden, ein von diesen Interessen unabhängiges Verfahren auf Feststellung der Tarif-un-fähigkeit der CGZP gemeinsam mit dem Berliner Senat einzuleiten, welches jetzt vom BAG am 14.12.2010 rechtskräftig entschieden worden ist (das gilt auch, obgleich, wie zwischenzeitlich gerüchtheilber bekannt wurde, die Arbeitgeberseite Verfassungsbeschwerde gegen die BAG Entscheidung eingelegt hat).

Vor Einleitung dieses Verfahrens war jedoch bereits ein wohl bei einem unzuständigen Arbeitsgericht eingeleitetes Feststellungsverfahren eines Arbeitnehmers wg. Equal - Pay anhängig, welches dann später erst beim Arbeitsgericht Berlin auffiel, so dass sich hier die Frage der anderweitigen Rechtshängigkeit für unser Verfahren stellte. Dieses Verfahren hatte Vergütungsansprüche aus einem Leiharbeitsverhältnis für die Zeit vom 17.10.2006 bis 31.1.2008 zum Gegenstand.

Unser Antrag datiert vom Oktober 2008.

Demzufolge hatte sich das BAG mit der Frage auseinanderzusetzen, ob hier eine anderweitige Rechtshängigkeit gegeben war und in dem Zusammenhang den zeitlichen Bezug unseres Antrages zu würdigen. Aufgrund der hier erstmals diskutierten Fragestellungen des Verhältnisses dieser Verfahrensarten zueinander (Verfahren eines Arbeitnehmers einerseits und Verfahren einer Gewerkschaft andererseits) hatten wir keinen vergangenheitsbezogenen Antrag gestellt. Das BAG kommt insoweit richtiger Weise zu dem Ergebnis, dass unser Antrag gegenwartsbezogen war.

Zur Zeit ist noch ein weiteres Verfahren beim Arbeitsgericht Berlin anhängig, mit dem die Klagen mehrerer Arbeitnehmer gemeinsam entschieden werden. In diesem Verfahren wird rückwirkend die Tariffähigkeit der CGZP entschieden werden, in einem Fall geht es um die Feststellung der Tarif-un-fähigkeit der CGZP zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Tarifvertrages aus dem Jahr 2004.

### **Gegenwarts- und Vergangenheitsbezug der Entscheidung**

Lt. Entscheidung des BAG ist die CGZP nicht tariffähig. Die zeitlichen Wirkungen dieser Entscheidung sind in zweierlei Hinsicht äußerst umstritten. Zum Einen geht es um die Frage, ab welchem Zeitpunkt die CGZP nicht tariffähig war, zum anderen sind die hieraus abzuleitenden Rechtsfolgen für die von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge umstritten.

Bereits in seiner Entscheidung vom 15.11.2006 - 10 AZR 665/05 – hatte sich das BAG, allerdings ein anderer Senat, mit den Rechtsfolgen einer Entscheidung zur Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerorganisation u.a. wie folgt auseinander gesetzt: „Die Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Vereinigung nach § 2a Abs. 1 Nr. 4, § 97 ArbGG begründet oder beendet nicht erst die Tariffähigkeit, sondern stellt die Tariffähigkeit oder Tarifunfähigkeit nur fest.“ Ergebnis in

jenem Verfahren war die Feststellung der Nichtigkeit eines weit vor der Feststellung der Tarifunfähigkeit der fraglichen Organisation abgeschlossenen Tarifvertrages. Die Frage der Antragsstellung war allerdings in jenem Verfahren ohne Belang.

Was bedeutet das für die zeitliche Wirkung des Ausspruchs der Tarifunfähigkeit?

Aufgrund der Auseinandersetzung mit den prozessualen Problemen einer evtl. gegebenen doppelten Rechtshängigkeit stellt das BAG in der CGZP Entscheidung fest, dass der Antrag von Ver.di und Berliner Senat gegenwartsbezogen ist. Gleichwohl sind die rechtlichen Folgen für die Vergangenheit dieselben: Die CGZP war zu keinem Zeitpunkt tariffähig und ist es bis heute nicht. Streitig gestellt werden kann das nur insoweit, als die Satzung der CGZP seit ihrer Gründung insgesamt zweimal geändert wurde, so dass rechtlich begründbar ist, dass die Entscheidung des BAG auf den Zeitpunkt der letzten Änderung der Satzung wirkt. In jedem Fall wird hoffentlich bis Ende diesen Jahres durch das LAG Berlin- Brandenburg rechtskräftig entschieden werden, dass die CGZP auch bei Abschluss von Tarifverträgen im Jahr 2004 nicht tariffähig war. Eine Entscheidung des BAG hierzu ist aufgrund der Entscheidung vom 14.12.2010 nicht mehr erforderlich, so dass zu hoffen ist, dass das LAG Berlin – Brandenburg die Revision nicht zulassen wird.

Was bedeutet das für die Wirksamkeit der Tarifverträge, die die CGZP abgeschlossen hat?

Die von einer tarifunfähigen Arbeitnehmerorganisation abgeschlossenen Tarifverträge sind nichtig, bzw. unwirksam. Daraus leitet sich ab, dass die ausschließlich von der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind – auch wenn das BAG aus den dargelegten Gründen in seiner CGZP Entscheidung den Gegenwartsbezug der diesseits gestellten Anträge hervor hebt. Eine definitive Entscheidung hierzu gibt es bisher jedoch noch nicht, dies wird u.a. im Zusammenhang mit den Verfahren gegen Leiharbeit auf Zahlung von Equal – Pay deutlich werden.

Aus der Beschlussbegründung des BAG zur CGZP wird deutlich, dass der 1. Senat des BAG für die Vergangenheit auch davon ausgeht, dass die bis Ende 2009 geltenden Tarifverträge der CGZP unwirksam sind. Das BAG prüft hierzu sehr genau die tarifliche Reichweite der Satzungen der Mitgliedsorganisationen der CGZP und kommt jeweils zu dem Ergebnis, dass diese Organisationen allenfalls in den von ihnen beanspruchten Branchen wirksame Tarifverträge abschließen konnten, nicht jedoch, mangels Tarifizuständigkeit, in der Leiharbeitsbranche. Das BAG stellt schließlich fest: „Die CGZP hat bis zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin Brandenburg (7.12.2009 – Anm. d. Verf.) Firmen- und Verbandstarifverträge außerhalb des Organisationsbereichs ihrer Mitglieder abgeschlossen und schließt diese nach wie vor ab.“

Daraus leitet sich m.E. auch ab, dass die in 2010 neu abgeschlossenen sog. mehrgliedrigen Tarifverträge ebenfalls aufgrund der nicht gegebenen Tarifizuständigkeit unwirksam sind. Rechtlich festgestellt ist dies aber bisher nicht.

Zusammengefasst stellt sich die rechtliche Situation daher wie folgt dar:

- Die CGZP ist nicht tariffähig. Sie war es bei richtiger Interpretation der Entscheidung zu keinem Zeitpunkt, dies ist aber explizit noch nicht entschieden. Eine Entscheidung hierzu ist zum Ende diesen Jahres zu erwarten.

- Die Tarifverträge der CGZP, die sie allein abgeschlossen hat, sind aufgrund der fehlenden Tariffähigkeit unwirksam. Dies wird sukzessive entschieden werden immer dann, wenn Leiharbeitnehmer ihre Equal-Pay Ansprüche einklagen mit der Begründung, dass der jeweils angeblich für sie geltende Tarifvertrag mangels Tariffähigkeit der CGZP unwirksam ist. Dies wird für einige Tarifverträge aber auch in dem derzeit noch anhängigen, explizit vergangenheitsbezogenen Verfahren geklärt werden.
- Die Tarifverträge, die CGZP zusammen mit DHV, CGM, medsonet, ALEB und BIGD abgeschlossen hat, sind als sog. „echte“ mehrgliedrige Tarifverträge anzusehen. D.h.: fällt ein Tarifpartner, z.B. aufgrund fehlender Tariffähigkeit oder auch Kündigung, aus, besteht der Tarifvertrag mit den übrigen Vertragspartnern fort.
- Es spricht viel dafür, dass auch diese Tarifverträge unwirksam sind: DHV und CGM sind schon nach der CGZP – Entscheidung des BAG nicht tarifzuständig, medsonet ist es ebenfalls bis heute nicht, zudem fehlt medsonet die Tariffähigkeit (Verfahren beim ArbG HH anhängig), ALEB ist nicht tarifzuständig (und trotz anders lautender rkr. Entscheidung aus den 80-iger Jahren nicht tariffähig) und BIGD ist zwar wohl tarifzuständig, aber niemals tariffähig. Hier sind insoweit noch weitere Verfahren einzuleiten. Es ist auch zu prüfen, ob die letzten Entscheidungen des BAG zur Tariffähigkeit von Gewerkschaften und Spitzenorganisationen nicht Anlass bieten, auch die Tariffähigkeit von DHV und CGM erneut überprüfen zu lassen.
- Es gibt das Gerücht, dass AMP ein neues Verfahren auf Feststellung der Wirksamkeit der mit der CGZP abgeschlossenen Tarifverträge eingeleitet hat (§ 9 TVG). Da auch dieses Verfahren über die unmittelbaren Prozessparteien hinaus wirkt, könnten die entsprechenden Arbeitgeber Aussetzung der Verfahren auf Equal-Pay verlangen, die aktuell neu eingeleitet werden, bis über dieses Verfahren entschieden worden ist.
- Es gibt ein weiteres Verfahren in dem ein Zeitarbeitsunternehmen, das die DGB - Tarifverträge anwendet, auf Equal – Pay verklagt wird, mit der Begründung, dass die DGB Gewerkschaften, insbes. Ver.di nicht tarifzuständig und wohl auch nicht tariffähig sind. Der Aussetzungsbeschluss liegt aber noch nicht vor.
- Die Kündigung unserer Tarifverträge schafft keinen sofortigen tariflosen Zustand. Im übrigen sind die Tarifverträge der CGZP und der anderen christlichen Gewerkschaften unbeschadet ihrer Unwirksamkeit existent und werden – leider – weiterhin angewendet.

### 3. Stand der Novellierung des AÜG

Am 24. März 2011 hat der Bundestag den Gesetzentwurf eines „Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)“ in der vom Ausschuss für Arbeit und Soziales geänderte Fassung verabschiedet. Mit der *Drehtürklausel* soll es für Unternehmen künftig nicht mehr möglich sein, Arbeitnehmer zu entlassen und diese anschließend als Leiharbeiter zu schlechteren Arbeitsbedingungen wieder einzustellen. Des Weiteren wurde beschlossen, dass auf Antrag der Sozialpartner eine *Lohnuntergrenze* in der Leiharbeit vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales verbindlich festgesetzt werden kann. Die Bundesarbeitsministerin will bezogen auf Equal Pay abwarten, ob die Sozialpartner in tariflichen



Regelungen Lösungen vereinbaren. Sollte das nach einem Jahr nicht gelungen sein, so will v.d. Leyen eine Kommission einsetzen, die der Regierung eine Lösung zu Equal Pay vorschlägt. Der Bundesrat hat am 15. April 2011 im zweiten Durchgang dem nicht zustimmungspflichtigen Gesetzentwurf der Bundesregierung eines „Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG)“ zugestimmt.

„§ 3a Lohnuntergrenze“ Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

(1) Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien) und bundesweit tarifliche Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung

miteinander vereinbart haben, können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen; die Mindeststundenentgelte können nach dem jeweiligen Beschäftigungsort differenzieren. Der Vorschlag muss für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten. Der Vorschlag ist schriftlich zu begründen.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des

Bundesrates bestimmen, dass die vorgeschlagenen tariflichen Mindeststundenentgelte nach Absatz 1 als verbindliche Lohnuntergrenze auf alle in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber sowie Leiharbeiter Anwendung findet. Der Verordnungsgeber kann den Vorschlag nur inhaltlich unverändert in die Rechtsverordnung übernehmen.

#### **4. Verabredungen des Tarifpolitischen Ausschusses des DGB zur Leiharbeit/Zeitarbeit (April 2011)**

- Alle Beteiligten (anwesend waren VertreterInnen von IG Metall, ver.di, BCE, NGG, GEW, IG BAU, vom DGB Klaus Matecki, das Tarifsekretariat und Helga Nielebook, Abt. Vorsitzender) waren sich darüber einig, dass eine vorzeitige Kündigung der Tarifverträge zum jetzigen Zeitpunkt nicht erfolgen sollte, da dies keine Vorteile für die DGB-Tarifgemeinschaft bringen würde.
- Weiterhin bestand Einigkeit darüber, dass die DGB-Verhandlungsgemeinschaft zusammen mit BZA und iGZ die Festsetzung von Lohnuntergrenzen, wie im AÜG vorgesehen, beim Bundesarbeitsministerium beantragen sollte. Grundlage soll der ausgehandelte Mindestlohn-TV sein. Nach der entsprechenden Festsetzung durch den Bundesarbeitsminister würde die entsprechende Lohnuntergrenze danach für alle

inländischen als auch für ausländische Verleiher gelten. Ein Verzicht auf die Antragstellung durch die DGB-Tarifverhandlungsgemeinschaft könnte zur Folge haben, dass die Tarifgemeinschaft der CGZP, auf der Grundlage des mit der AMP abgeschlossenen TV, der in den Entgeltsätzen identisch mit dem DGB-TV ist, einen Antrag stellen könnten.

- Das DGB-Tarifsekretariat wurde beauftragt mit der Verbandsspitze des fusionierten Arbeitgeberverbands (BZA und AMP zu BAP) Kontakt aufzunehmen, um sich die Satzung und die Konstruktionsprinzipien des neuen Verbandes erläutern zu lassen. Insbesondere soll auch darüber gesprochen werden, wie eine gemeinsame Beantragung der Lohnuntergrenze aussehen könnte. Außerdem sollte erörtert werden, wie sich der neue Verband zukünftig tarifpolitisch aufstellen will.
- Die IG Metall befindet sich zur Zeit in einer Sondierungsphase mit den beiden Arbeitgeberverbänden BZA (BAP) und iGZ, um auszuloten, ob Branchenzuschläge für die Bereiche der IG Metall vereinbart werden können und auf welchem Niveau dies möglich sein könnte. Die Sondierungen werden von den Bezirksleitungen Hessen/Saarland / Thüringen sowie NRW betrieben. Anfang September (12. Sept.2011) will der IG Metall Vorstand über das weitere Vorgehen in der Zeitarbeit/Leiharbeit beraten. Es kann vermutet werden, dass die Gespräche über das Stadium reiner Sondierungen bereits hinaus sind. (Anmerkung: Die konkrete Aufnahme dieser Gespräche waren im Vorfeld nicht mit der DGB-Tarifgemeinschaft abgesprochen. Es gab jedoch eine alte Absprache, dass derartige Gespräche von der jeweils betroffenen Gewerkschaft geführt werden sollten, allerdings nach vorheriger Kommunikation)
- Die Ver.di Vertreter haben darauf hingewiesen, dass ver.di bisher keine entsprechenden Gespräche geführt hat.
- Der Vorschlag von Dr. Göhner (BDA), nach dem auch andere tarifliche Regelungen als nur Lohnuntergrenzen durch den Bundesarbeitsminister auf Antrag per Rechtsverordnung für bindend erklärt werden können, d.h. also auch z.B. Regelungen, die eine stufenweise Heranführung an equal-pay beinhalten könnten, wurde insbesondere von den IGM-Vertretern sehr skeptisch eingeschätzt.

Dies würde als eine Abkehr vom equal-pay-Grundsatz gewertet werden können. Diese Einschätzung wurde von allen Anwesenden ebenfalls als eine erhebliche Gefahr angesehen.

- Es stellt sich jedoch das Problem, dass die Festsetzung einer Lohnuntergrenze nur den Unterbietungswettbewerb in der Ungelerntengruppe, d.h. der HelferInnengruppe) reguliert. Ausländische Leiharbeiter könnten jedoch nach wie vor als Facharbeiter zum Mindestlohn verliehen werden. Dadurch hätten die tarifgebundenen deutschen Verleihunternehmen, die die Facharbeiterentgelte ihrer Tarifverträge bezahlen müssten, weiterhin einen deutlichen Wettbewerbsnachteil. Damit würde der Lohndumpingwettbewerb nur auf eine andere Stufe verlagert werden. Wenn jedoch Entgelte der weiteren Entgeltgruppen ebenfalls per Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich erklärt werden könnten, wäre dies ein deutlicher Vorteil gegenüber der bisherigen Rechtssituation.



- Es wird vereinbart, dass sich der Tarifpolitische Ausschuss am 31. August erneut trifft, um ein weiteres gemeinsames Vorgehen zu diskutieren.

### **Exkurs: Fusion von BZA und AMP**

Am 14. April 2011 haben BZA und AMP fusioniert.

Es stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die Fusion der beiden Verbände für die zukünftige Tarifpolitik haben wird.

Unstittig ist, dass die abgeschlossenen Tarifverträge nicht allein durch die Fusion ihre Wirksamkeit verlieren. BAP ist der/die RechtsnachfolgerIn von BZA und AMP. Eine erste Bewertung der Satzung des neuen Verbandes zeigt, dass diese verschiedene Mitgliedschaftsformen vorsieht und analog zu diesen Mitgliedschaften auch eine unterschiedliche Tarifbindung vorsieht:

- Mitglieder, die durch die alten Tarifverträge BZA-DGB tarifgebunden sind
- Mitglieder, die durch die alten Tarifverträge AMP- CGZP tarifgebunden sind
- Neue Mitglieder, (die sich einer Mitgliedergruppe zuordnen wollen)
- OT-Mitglieder

Für die Zukunft stellt sich jedoch die Frage, ob die alten Tarifverträge mit der CGZP weitergeführt werden sollen und wer dann diese Tarifverträge unterzeichnet.

Diese bislang nicht hinreichend geklärten Fragen, sollen durch das gemeinsame Gespräch DGB-BAP geklärt werden.

### **5. Tarifpolitische Schlussfolgerungen für ver.di**

Ver.di wird als eine der Vertragsparteien der Tarifverhandlungsgemeinschaft des DGB zum jetzigen Zeitpunkt einseitig die Branchentarifverträge in der Zeitarbeit/Leiharbeit nicht kündigen, zumal eine gemeinsame Vorgehensweise in der Tarifverhandlungsgemeinschaft in dieser Frage zur Zeit nicht vorhanden ist und dies zum jetzigen Zeitpunkt auch keine strategischen Vorteile bedeuten würde.

Eine einseitige Aufkündigung durch ver.di allein, würde den anderen DGB-Gewerkschaften – ungeachtet der Klärung der Frage der Tarifzuständigkeit- das tarifpolitische Feld der Zeitarbeit überlassen. Da wir aber die Zuständigkeit für die Branche insgesamt beanspruchen, wäre dies ein Verwirrung auslösendes Signal. Eine vorfristige Kündigung der Tarifverträge ist nicht möglich. Außerdem würde der Tarifvertrag möglicherweise weiter nachwirken.

Für unsere Mitglieder würde dieser Schritt keineswegs bedeutet, dass für sie dann equal-pay gelten würde.

Die rechtliche Bewertung des BAG-Urteils zur Tarifzuständigkeit der CGZP in Bezug auf die rechtliche Geltung der bestehenden Tarifregelungen zwischen amp und CGZP in der Neuen Konstellation bedeutet nicht, dass diese Tarifverträge automatisch wirkungslos sind. Die Praxis zeigt, dass diese Tarifverträge weiterhin als existent behandelt werden. Deren Schicksal wird erst noch in den anhängigen Verfahren aber auch im Zuge der Geltendmachung von Equal-Pay Ansprüchen geklärt werden.

Die Frage der Nichtzuständigkeit der neuen Vertragskonstellation CGZP - AMP muss letztlich noch rechtlich geklärt werden. Unsere Rechtsauffassung ist allerdings, dass mit guten Gründen auch diese neue Konstruktion letztlich nicht tragfähig ist, weil keine umfassende Tarifzuständigkeit und auch keine Tariffähigkeit der Vertragspartner gegeben ist.

Das politische Signal, das von einer derartigen Kündigung zum jetzigen Zeitpunkt ausgehen würde, würde den Druck auf den Gesetzgeber und die Arbeitgeberseite, equal-pay für Zeitarbeiter einzuführen, nicht soweit erhöhen, als die bislang ablehnende Haltung damit aufgebrochen werden könnte. Die jetzige Bundesregierung wird das AÜG nicht über die bisher erkennbaren Grenzen hinaus verändern. Die Wirkung auf eine mögliche andere politische Konstellation nach den Bundestagswahlen könnte sogar bis dahin verpuffen. Außerdem kann nicht als sicher gelten, dass eine grün-rote oder rot-grüne Bundesregierung equal-Pay beschließen wird.

Auf der bisherigen Entscheidungsgrundlage sollte zur Zeit daher keine grundlegende andere tarifpolitische Weichenstellung vorgenommen werden. Vielmehr sollte versucht werden, eine qualitativ bessere Entscheidungsgrundlage herzustellen. Dies beinhaltet, dass auch ver.di Sondierungsgespräche mit den beiden großen Verbänden der Zeitarbeit/Leiharbeit führen sollte, um zu klären, ob die Arbeitgeberverbände bereit sind, Branchenzuschläge für ver.di Bereiche zu vereinbaren. Weiterhin sollte geprüft werden, ob und welche Verbesserungen der tariflichen Arbeitsbedingungen bis 2013 möglich sind.

## **6. Vorschlag für eine politische Mehr-Ebenen-Strategie**

Ver.di sollte daher mit einer Mehr-Ebenen –Strategie weiterhin das Ziel, equal-pay durchzusetzen, weiterverfolgen:

### **Politische Ebene**

Auf der politischen Ebene machen wir weiterhin deutlich, dass alle bisher erreichten Fortschritte nicht ausreichen, den Lohndumping-Wettbewerb durch die Leiharbeit wirksam zu unterbinden. Wir treten weiterhin dafür ein, dass die Bundesregierung das durch die EU-Richtlinie notwendige Novellierungsgebot der Arbeitnehmerüberlassung so umsetzt, dass LeiharbeiterInnen mindestens Anspruch auf gleiche Arbeitsbedingungen wie vergleichbare ArbeitnehmerInnen im Entleihbetrieb haben. Weiterhin treten wir mit Nachdruck dafür ein, dass das Synchronisationsverbot wieder eingeführt und die Höchstüberlassungsdauer beschränkt wird. Wir skandalisieren die Fälle des Einsatzes von Leiharbeit, die zum Lohndumping und zum Ersatz von Stammbesetzungen durch Leiharbeiter „missbraucht“ werden.

### **Rechtspolitische und juristische Ebene**

Wir greifen weiterhin die Tarifzuständigkeit und Tarifrächtigkeit der CPZP und der Verbände, die zusammen mit ihnen die Tarifverträge für die Zeitarbeit unterzeichnet haben, juristisch und politisch an und machen unsere Rechtsposition deutlich, dass diese Verbände keine Gewerkschaftsorganisationen im Sinne des TVG sind und zudem auch nicht tarifzuständig sind. Wir vertreten auch offensiv unsere Rechtsauffassung, dass die von der CGZP allein aber auch als mehrgliedrige abgeschlossenen Tarifverträge unwirksam sind.

### **Tarifpolitische Ebene/Entleiherbranchen**

Wir versuchen weiterhin durch Tarifliche Regelungen in den jeweiligen Branchentarifverträgen, equal-pay-Regelungen und Regelungen über den Einsatz von LeiharbeiterInnen in möglichst vielen Branchen und in Firmentarifverträgen durchzusetzen.

### **Tarifpolitische Ebene/Verleihunternehmen und Zeitarbeitsbranche**

Wir beantragen zusammen mit den DGB-Gewerkschaften, die Mindestlohnregelungen als Lohnuntergrenze nach dem AÜG zu erstrecken, um eine untere Haltelinie gegen den internen Unterbietungswettbewerb aufzubauen.

Wir versuchen auf dem Weg hin zum equal-pay-Ziel die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Zeitarbeit/Leiharbeit weiterhin deutlich zu verbessern. Dabei verdeutlichen wir jeweils, dass dies Zwischenschritte hin zur Erreichung des Gesamtzieles sind und keine Abkehr von dieser Zielsetzung bedeutet. Ver.di wird ebenfalls Sondierungsgespräche führen um auszuloten, ob Branchenzuschläge in einzelnen ver.di Bereichen zu vereinbaren sind. Ob und zu welchen Konditionen diese vereinbart werden können, sollte von den Ergebnissen der Sondierungsgespräche abhängig gemacht werden.