

DGB Bundesvorstand | D 10178 Berlin

Bündnis gegen Leiharbeit und gegen den Missbrauch von
Werkverträgen durch die Unternehmen

Ihr Schreiben vom 11. Dezember 2019

16. Dezember 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlichen Dank für die Zusendung eures Briefes vom 11. Dezember diesen Jahres zu dem ich euch nachstehend kurz antworten möchte.

Wir teilen als Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern alle den Anspruch auf gute Arbeit für alle Beschäftigten. Insbesondere Beschäftigte in der Leiharbeit sind von diesem Anspruch noch weit entfernt. Deshalb möchte ich euch zuallererst für euer Engagement in diesem Feld danken. Wir wollen gute Arbeit in der Leiharbeit erreichen, dafür müssen wir gemeinsam kämpfen.

Unser Weg als DGB Tarifgemeinschaft, ist die gewerkschaftliche Organisation der Leiharbeitsbeschäftigten. Denn wir glauben, nur durch gewerkschaftliche Vertretung werden wir es schaffen, die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmenden wirksam zu verbessern. Zu dieser Vertretung gehört natürlich auch ein Tarifvertrag in dem die Kolleginnen und Kollegen in Tarifkommissionen über ihren Weg selbst entscheiden können. Das ist für uns der Grundsatz der Gewerkschaftsarbeit. Solidarität Miteinander-Füreinander.

Momentan regeln wir die Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit mit Entgelt-, mit Entgelt-rahmen, Branchenzuschlags- und Manteltarifverträgen und sorgen mit einem allgemeinverbindlichen Mindestlohnvertrag dafür, dass unsere Tarifverträge nicht unterschritten werden können. Eine Kündigung dieser Tarifverträge hätte unmittelbare Konsequenzen auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen. Zum einen würden sie in verleihfreien Zeiten sofort auf Mindestlohniveau und den absoluten gesetzlichen Mindestschutz zurück fallen. Weniger Urlaub, kein Weihnachts- und Urlaubsgeld und deutliche Gehaltseinbußen wären die direkte Folge. Denn genau wie ihr in eurem Brief richtig bemerkt habt, gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur für die Zeit der Überlassung.

Unser Ziel ist und bleibt die Gleichbehandlung der Leiharbeitnehmenden mit den Stammbeschäftigten (Equal Treatment), wenn gleiche oder vergleichbare Arbeit im Betrieb geleistet

Stefan Körzell
Mitglied des Geschäftsführenden
Bundesvorstandes

stefan.koerzell@dgb.de

Telefon: 030-24 060-299
Telefax: 030-24 060-218

Unser Zeichen: sk/mi

D 10178 Berlin

www.dgb.de

wird. Damit wollen wir verhindern, dass durch Lohndumping Kostenvorteile für die Arbeitgeber entstehen, alle Beschäftigten (Leiharbeitnehmende und Stammbeschäftigte) unter Druck gesetzt werden und so eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird.

Für uns ist klar, dass Leiharbeit nur der kurzfristigen Abdeckung von Auftragsspitzen dienen soll. Durch den kurzfristigen und flexiblen Personaleinsatz haben die Arbeitgeber ohnehin schon sehr viele Vorteile. Die Gefahr von Dumpingdruck durch die sogenannten christlichen Gewerkschaften ist nicht komplett gebannt. Daher hält der DGB weiterhin an seiner Forderung nach einem uneingeschränkten Equal Pay-Grundsatz ohne Abweichungsmöglichkeiten fest.

Gleichzeitig besteht bei jetziger Rechtslage nach wie vor erhebliche Unsicherheit bei der Frage, ob aus den jetzigen Regelungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz tatsächlich ein „Equal Pay“ Anspruch entsteht. Denn der Equal Pay-Anspruch ist im Gesetz nicht konkret ausgestaltet. Dort ist nur geregelt, dass den Leiharbeitnehmenden die „für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ zu gewähren sind. Aufgrund der vielen unbestimmten Begriffe (z. B. „vergleichbar“) müsste in jedem Einzelfall geklärt werden, welche rechtlichen Ansprüche konkret bestehen. Zusatzleistungen aus Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen (etwa betriebliche Regelungen des Entleihers zu Jobtickets oder ähnliche Leistungen) dürfen in jedem Fall ausgenommen sein.

Zudem ist die Durchsetzungssituation eine andere, als bei der Inanspruchnahme von Rechten aus anderen Tarifverträgen. Die rechtliche Durchsetzung des Equal Pay-Prinzips verlangt den Betroffenen ab, sich auf ein langwieriges rechtliches Verfahren einzulassen und gegebenenfalls gegen den Arbeitgeber auszusagen. Die Bereitschaft der Leiharbeitnehmenden gegen den Arbeitgeber zu klagen, ist deswegen nicht sehr hoch, zumal die Betroffenen in der Regel hoffen, möglichst schnell einen „normalen“ Arbeitsplatz zu erhalten.

Die bestehenden Manteltarifverträge zu kündigen und nicht mehr abzuschließen, ist in diesem Zusammenhang ebenso nicht zielführend. Den Equal Pay-Grundsatz als Beschäftigter durchzusetzen, ist schwer; die Gleichbehandlung gegenüber der Stammbeschäftigten (Equal Treatment) durchzusetzen ist noch viel schwerer.

Gute, rechtliche Argumente zu haben und diese in der Realität auch rechtlich durchzusetzen, ist in der Wirklichkeit der Arbeitsbeziehungen nicht dasselbe. Das müssen wir bei unserem Kampf um gute Arbeit in der Leiharbeit berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Körzell