

05.07.2013 - Kein Abschied von der Zeitarbeit?

Kontroverse Positionen in den Gewerkschaften

von Jochen Gester

Mehrfach hat die SoZ über das Thema Leiharbeit berichtet: wie dieses Arbeitsmarktinstrument durch die Gesetzgebung verschiedener Bundesregierungen sein Nischendasein überwand und zu einem mächtigen Werkzeug der Spaltung und Disziplinierung wurde; und mit welcher Mischung aus Naivität und kleinmütiger Anpassungsbereitschaft die gewerkschaftlichen Entscheidungsorgane die Einführung einer Zweiklassengesellschaft beim Broterwerb mitgestalteten.

Spätestens seitdem sich die Zahl der Zeitarbeiter der Millionengrenze genähert hat und ersichtlich ist, dass diese «schöne neue Welt» in alle Branchen einzieht und regulär Beschäftigte ersetzt oder bedroht, gibt es eine öffentliche Debatte über die Leiharbeit als Symbol für die wachsende Prekarisierung der Arbeitswelt. Vom gewerkschaftlichen Standpunkt aus gesehen, kann es in dieser Diskussion nur darum gehen, die Leih- bzw. Zeitarbeit überhaupt in Frage zu stellen und auf dem Weg dorthin zuerst sicher zu stellen, dass Zeitarbeiter auf keinen Fall weniger verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen in den entleihenden Betrieben.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür sind so schlecht nicht. Seit dem 1. Januar 2003 gilt für Zeitarbeitsfirmen im Bereich der Leiharbeit ein Diskriminierungsverbot (das sog. Equal-Pay-Gebot, §9 Nr.2, §10 Abs.4 AÜG). Danach ist der verleihende Zeitarbeitsbetrieb verpflichtet, seinen Beschäftigten dieselbe Vergütung zu zahlen, die regulär Beschäftigte beim Entleiher bekommen, es sei denn, ein Tarifvertrag, der beide Seiten bindet, sieht eine niedrigere Vergütung für die Zeitarbeiter vor. Solche Tarifverträge gibt es seit zehn Jahren. Sie wurden entweder von der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften (CGZP) oder von Gewerkschaften des DGB ausgehandelt. Da sie die für regulär Beschäftigte geltenden Tarifverträge deutlich unterbieten, hat sich Unmut entwickelt und es kam zu Klagen vor Gericht, die im Dezember 2010 auch einen wirklichen Erfolg verbuchen konnten: Das Bundesarbeitsgericht erklärte damals die CGZP für «tarifunfähig», weil ihr existenzielle Gewerkschaftseigenschaften fehlten. Das Urteil hatte die erfreuliche Folge, dass Zeitarbeiternehmer mit Verträgen, die von der CGZP ausgehandelt worden waren, nicht nur die Tariflöhne, sondern auch die Arbeitsbedingungen und sonstigen Leistungen zustanden, die in den Einsatzbetrieben gewährt werden. Zeitarbeitsunternehmen mussten für die vergangenen Jahre hohe

Nachzahlungen leisten.

In Zeitarbeit Beschäftigte mit Verträgen, die von Mitgliedsgewerkschaften des DGB vereinbart wurden, gingen dagegen leer aus. Kein Wunder, dass nun Forderungen an die Verantwortlichen im DGB-Tarifkreis laut werden, schnellstmöglich aus diesen Tarifverträgen auszusteigen. Sie sind allzu deutlich zu einem Hindernis bei der Durchsetzung des Equal-Pay-Gebots geworden. Eine Kündigung der Verträge war ab April möglich und hätte im Oktober zu einem tariffreien Zustand führen können.

Ver.di hält an der Tarifierung der Zeitarbeit fest

Doch weder die IG Metall noch Ver.di haben diesen Schritt getan. Ver.di-Sprecher Christoph Schmitz rechtfertigte das in einem Gespräch mit der Zeitung junge Welt mit dem Argument, es bestehe die Gefahr, dass nach dem Ausscheiden des CGZP andere Scheingewerkschaften die entstehende Lücke besetzten und Leiharbeiter z.B. zu den Konditionen einer anerkannten polnischen Gewerkschaft zum Zuge kämen. Deshalb wolle man an der Tarifierung der Zeitarbeit festhalten. Auch der Verhandlungsführer der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit, Claus Matecki, warnte vor einer Kündigung des gültigen Tarifvertrags. Seiner Einschätzung nach führe ein solcher Schritt nicht automatisch dazu, dass Equal-Pay-Ansprüche (Ansprüche für gleich hohen Lohn) geltend gemacht werden könnten, da der gekündigte Tarifvertrag solange Nachwirkung habe, bis es einen neuen Vertrag gebe. In jedem Falle müsste ein Equal Pay-Anspruch erst einmal arbeitsgerichtlich geklärt werden.

Deutliche Zweifel an dieser Argumentation äußerte der über Jahrzehnte für die Gewerkschaften tätige renommierte Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler: «Die Verleiher haben eine gute Lobby in der juristischen Fachöffentlichkeit. Deshalb gibt es eine ganze Reihe von Autoren, die den Standpunkt vertreten, auch ein nachwirkender Tarifvertrag würde dem Equal-Pay-Grundsatz vorgehen. Andere sagen dagegen zu Recht, dass nur ein voll wirksamer Tarifvertrag vom Gesetz abweichen kann.» Auch das Einspringen anderer Scheingewerkschaften sei nicht so bedrohlich, da ihre nicht existierende gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit genauso bewiesen werden könne wie im Fall des CGZP. Ferner gelte für ausländische Leiharbeiter in vielen Fällen der über das Entsendegesetz festgesetzte Mindestlohn. Schließlich könne auch die Existenz eines DGB-Tarifvertrags nicht verhindern, dass auf Zeitarbeitsfirmen in Nachbarländern mit geringerem Lohnniveau zugegriffen werde.

IG Metall schafft Fakten

Die IG Metall hat in der Zwischenzeit Fakten geschaffen, die in eine andere Richtung weisen. Sie handelte mit den beiden Unternehmensverbänden der Zeitarbeit, BAP und IGZ, einen Branchentarifvertrag aus, der eine Anhebung der Löhne der Leiharbeiter in der Metallindustrie um bis zu 50% nach einem mehr als 9 Monate dauernden Einsatz in demselben Betrieb vorsieht.

Auch die IG BCE zog nach, in anderen Industriebranchen sowie in Teilen des Verkehrssektors wurden ebenfalls Zuschläge, auch wenn deutlich niedrigere, vereinbart. Ver.di (mit Ausnahme der Papierverarbeitung) sowie die NGG folgten diesem Beispiel bisher nicht, da in ihrem Organisationsbereich die Einsatzzeiten zumeist derart kurz sind, dass die hier unter Vertrag stehenden Zeitarbeiter gar nicht in den Genuss einer Einkommenssteigerung kommen können.

In der Metallindustrie gibt es zudem noch etwa 800 Betriebsvereinbarungen, in denen eine annähernde Gleichstellung der Leiharbeiter vereinbart ist. Sie sind in der Regel deutlich besser als der genannte Branchentarif. Doch ist man auf Unternehmerseite nicht gewillt, sich durch die neue Branchenvereinbarungen zu viel aus der Hand schlagen zu lassen. Sie kassieren freiwillige Zuschläge sowie Fahrt- oder Verpflegungskosten oder nehmen Abgruppierungen vor. Auch der verstärkte Wechsel von Einsatzorten trägt dazu bei, den Personenkreis zu reduzieren, der in den Genuss der Branchentarifregelung kommt.

«Wir brauchen das»

Über die Leiharbeit gibt es unter den Lohnabhängigen vor allem zwei Standpunkte: Die einen lehnen sie grundsätzlich ab und sprechen von «Sklavenarbeit». Andere sehen in ihr einen Kostenvorteil, der das Unternehmen, für das man arbeitet, konkurrenzfähiger macht. Die Vertreter dieses Standpunktes erhoffen sich dadurch mehr Arbeitsplatzsicherheit. Den Preis dafür möchten sie andere zahlen lassen.

Gegenwärtig spricht viel dafür, dass die Gewerkschaftsvorstände, vor allem in den Industriegewerkschaften, auf den letzteren Standpunkt setzen. «Ich habe immer für die Legalisierung der Leiharbeit als Flexibilisierungsinstrument gestritten. Ich bin der Meinung, dass wir das brauchen,» ließ Bertold Huber Die Welt wissen. Doch auch die Gegenstimmen, die die Befindlichkeit von ganz unten transportieren, schaffen den Weg

in der Hierarchie nach oben: So heißt es in einem Schreiben des DGB-Kreisverbandes Schwäbisch-Hall an den Bezirksvorstand des DGB Baden-Württemberg: «Wenn wir als Gewerkschaften es mit dem Grundsatz ?Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? ernst meinen, müssten wir aus den Vereinbarungen aussteigen!» Und weiter: «Wenn wir nicht in den Verdacht geraten wollen, wir würden die Haltung der deutschen Unternehmer übernehmen, dass die ?Wettbewerbsfähigkeit? der deutschen Industrie über Leiharbeit und prekäre Beschäftigung zu vergrößern sei, dann müssen wir strategisch dafür sorgen, dass Leiharbeit zurückgedrängt und letztlich verboten wird. Ein Schritt dazu wäre die ersatzlose Aufkündigung der DGB-Leiharbeitsvertrag.