

Tagung Leiharbeit

NGG

GEWERKSCHAFT

Tarifverhandlungen in der Leiharbeitsbranche – gewerkschaftliche Perspektiven



Karsten Rothe

04. Mai 2010

Uni Oldenburg

Arbeitgeberverbände Zeitarbeit



■ Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit

- Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)
- Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)

■ Tarifpartner der Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP), u.a.

- Arbeitgeberverband mittelständischer Personaldienstleister (AMP)
- Tarifgemeinschaft Zeitarbeitsunternehmen im BVD – Bundesvereinigung deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD)
- Mercedarius – Arbeitgeberverband qualifizierter Personaldienstleister

Gesetzliche Grundlage



- Regel – Ausnahme – Verhältnis in § 3 Abs. 1 Nr. 2 und § 9 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

- Grundsatz „Equal Pay und Treatment“:

Gewährung der „wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ wie vergleichbare Stammarbeitnehmer

- Ausnahme:

„Ein Tarifvertrag kann **abweichende** Regelungen zulassen. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können **nicht tarifgebundene** Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren.“

Anfänge der Tarifierung durch DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit



- Verhandlung über gemeinsamen Tarifvertrag mit BZA und iGZ scheiterte Mitte Januar 2003
- Parallel getrennte Verhandlungen mit BZA und iGZ
- Februar 2003:
Erstes Verhandlungsergebnis mit BZA stark an Equal Pay und Treatment orientiert, u.a. Branchenzuschläge vorgesehen; unterste Entgeltgruppe/West: 8,40 EUR

Tarifabschluß des CGB



- 20. Februar 2003: DGB-Tarifgemeinschaft und BZA schließen Vereinbarung über Eckpunkte des Tarifvertrages
- 24. Februar 2003: Arbeitgeberverband INZ (Interessengemeinschaft Nordbayrischer Zeitarbeitsunternehmen e.V.) schließen mit CGZP Dumping-Tarifvertragswerk ab
- Anfang März: BZA widerruft paraphiertes Verhandlungsergebnis mit DGB-Tarifgemeinschaft

Folgen des Tarifabschlusses zwischen INZ/CGZP



■ Der Abschluss des Dumping-Tarifvertrages des INZ hatte auf das unterste Entgelt/West folgende Auswirkungen:

- Verhandlungsergebnis mit BZA 20. Februar 2003:
8,40 EUR
- Tarifabschluss 22. Juli 2003: 6,85 EUR

Differenz: 1,55 EUR (entspricht: 18,5 %!)

Tarifverträge der DGB-Tarifgemeinschaft



■ Tarifabschluss iGZ (29. Mai 2003) und BZA (22. Juli 2003)

- jeweils Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag sowie Regelungen zur Beschäftigungssicherung
- 35-Stunden-Woche
- Arbeitszeitkonten
- Differenzierung West-Ost
- Zuschlags- und Zulagenregelungen
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld



Tarifentwicklung seit 2003



- CGZP schließt seit Anfang Branchentarifverträge mit niedrigeren Entgelten als DGB-Tarifgemeinschaft ab

- Bsp. Tarifvergleich West 2008:

- ❖ BZA: 7,38 EUR

- ❖ iGZ: 7,31 EUR (ab 1. April 2008)

- ❖ 7,51 EUR (ab 1. November 2008)

- ❖ AMP: 7,21 EUR

- aber: Absenkung um 9,5 % in den ersten 4/6 Monaten: 6,53 EUR

- ❖ BVD: 6,90 EUR

- aber: Absenkung um 10 % in den ersten 4/6 Monaten: 6,21 EUR



Tarifentwicklung seit 2003



- Abschluss von zahlreichen Haustarifverträgen durch CGZP mit sehr niedrigen Entgelten
 - Bsp.: Haustarifvertrag, der für Westdeutschland (Wuppertal) ein unterstes Entgelt in Höhe von 4,81 EUR pro Stunde vorsieht
- CGZP und AMP zeigen massiven Widerstand gegen die Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeit, wie ihn DGB, BZA und iGZ anstreben

Mindestlohntarifvertrag Zeitarbeit



- Am 30. Mai 2006 schloss die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit mit BZA und iGZ den Mindestlohntarifvertrag Zeitarbeit ab
 - Ziel: Einziehen einer unteren Haltelinie bei den Entgelten
- Erfasste Regelungsgegenstände:
 - Mindestentgelte
 - Mindesturlaub
 - zusätzliches Urlaubsgeld

Mangels Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf die Zeitarbeit konnte dieser Tarifvertrag nie in Kraft treten

Beweggründe für Mindestlohntarifvertrag Zeitarbeit



- **Große Konkurrenz** durch niedrige Entgelte der Tarifverträge des christlichen Gewerkschaftsbundes, insbesondere in Ostdeutschland
- Ab 1. Mai 2011: Eintritt der **vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit** für Arbeitnehmer der neuen EU-Beitrittsländer Mittel- und Osteuropas mit drohender Folge massiven Lohndrucks

Kritikpunkte bzgl. Zeitarbeit



- Vermehrte Auftragsvergabe an Zeitarbeitsunternehmen über computergestützte **Onlinebietungsverfahren** mit fallendem Angebotspreis:
 - Auftragszuschlag geht an Zeitarbeitsunternehmen mit geringstem Gebot
- „Beschaffung“ von Zeitarbeitsbeschäftigten oft über Abteilung Einkauf und nicht Personalabteilung
- Teilweise extrem hoher Anteil von Zeitarbeitsbeschäftigten:
 - im neuen BMW-Werk Leipzig sind von rund 3.500 Beschäftigten zeitweise 38 % Zeitarbeitsbeschäftigte gewesen



Auswüchse in der Leiharbeit

- Extrem hohe Quote von so genannten **Aufstockern** unter Zeitarbeitsbeschäftigten:
 - Jeder achte Zeitarbeitsbeschäftigte (12,4 %) erhielt im Jahr 2006 **ergänzende Hartz-IV-Leistungen**, wobei von den Betroffenen 94 % vollzeitbeschäftigt waren. Bei den Zeitarbeitsbeschäftigten **ohne** Berufsausbildung war es sogar jeder Sechste (16,6 %)
- Unternehmen gründen ihre eigenen Zeitarbeitsunternehmen:
 - Zuvor im Stammunternehmen Angestellte werden beim eigenen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, wobei sie auf dem gleichen Arbeitsplatz zu erheblich reduziertem Lohn und sonstigen negativen Folgen für andere Arbeitsbedingungen weiter tätig sind
 - ❖ (Bsp: Universitätsklinikum Essen)

Tarifsituation 2010



- 9. März 2010: Verhandlungsergebnis DGB-Tarifgemeinschaft und BZA
 - Entgelterhöhungen über vier Stufen in Ost und West
 - Ab dem 1. November 2012 erreicht das unterste Entgelt folgenden Betrag:
West: 8,19 EUR
Ost: 7,50 EUR
 - Regelung zur Verhinderung von Fällen á la Schlecker
 - Vereinbarung eines Mindestlohntarifvertrages Zeitarbeit
- Aufnahme der Tarifverhandlungen mit iGZ
 - Ziel: rascher Tarifabschluss und Abschlusses eines Mindestlohntarifvertrages Zeitarbeit
- Tarifabschluss von AMP/CGZP und CGB-Gewerkschaften vom 11. Februar 2010

Forderungen des DGB bzgl. der Zeitarbeitsbranche



- Grundsätzliche Anwendung von Equal Pay und Treatment
- Nur ausnahmsweise keine Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen, etwa während einer kurzen Einarbeitungszeit
- Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeitsbranche
- Streichung der bisher gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit, durch bloße Bezugnahme auf einen Zeitarbeitstarifvertrag den Grundsatz von Equal Pay und Treatment außer Kraft zu setzen
- Wiedereinführung des Synchronisationsverbots
- Änderungen im Bereich der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte

Zum Schluß



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

