



anarcho-syndikalistische Gewerkschaft

Tarifinformationen zur Sklaven- & Zeitarbeit

*„Jede legale Arbeit ist prinzipiell zumutbar.
Wir können in Deutschland nicht nur mit Hosenträgern herumlaufen.“*
Wolfgang Clement – *Die Zeit*, 5.6.03

„Die legale Leiharbeit stellt häufig nichts anderes dar als den Einstieg in die illegale Beschäftigung“
Jürgen Ulber – IG Metall Chefjurist

Die Tarifposse des DGB:

Vom „Equal pay“ zum „Schmuddeltarif“ Oder: „Wenn wir es nicht tun, werden es andere tun.“ (Zwickel)

Gleichbehandlung und gleicher Lohn sind völlig vom Tisch

Innerhalb von 3 Monaten kippte der DGB seine „Equal Pay“-Forderung und senkte den Zeitarbeitstarif („aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Situation der Branche“, Dombre) auf das Niveau des christlichen „Schmuddeltarifs“. Eine Absenkung der Löhne um 22 Prozent zum ersten Verhandlungsergebnis vom 20. Februar 2003 ging lautlos vonstatten!

„Die DGB-Gewerkschaften gehen grundsätzlich von equal payment aus. Wir wollen nicht, dass in einem Betrieb unterschiedliche Lohnstrukturen herrschen. Dieser Grundsatz beherrscht unsere Position zur Zeitarbeit.“ (DGB-Verhandlungsführer Dombre¹)

Das Schlimmste, was der DGB eigentlich machen konnte, war, die ehemals abgelehnte Zeitarbeitsbranche zu einer völlig „normalen Wirtschaftsbranche“ (DGB-Dombre) zu erklären. Diese Würdigung fiel allerdings etwas schäbig aus, denn es gibt für ein und die selbe Branche nun zwei unterschiedliche DGB-Tarifverträge für Zeitarbeit. Das widerspricht zwar jedem bekannten gewerkschaftlichen Grundsatz „Eine Branche, ein Tarif!“, aber was soll's. Vom Widerstand gegen Zeitarbeit als „Sklavenarbeit“ über die Akzeptanz von Flexibilisierung hin zu prekären Entlohnungssystemen, die der deutschen Wirtschaft helfen sollen wieder wettbewerbsfähig zu werden.

Was die Faktenlage noch unerträglicher macht, ist die Tatsache, daß der DGB einen deutlichen Unterschied zwischen Großbetrieben und Klein- und Mittelbetrieben der Branche unterscheidet: Die Großen der Sklavenarbeitsbranche wie Adecco, Manpower und randstad (sie sind im BZA organisiert) zahlen so höhere Löhne als die Unternehmen der iGZ-Verbandes. Allerdings ohne die intensive und dreiste Propaganda des mittelständischen iGZ-Verbandes aus Münster („Dieses komplizierte und fremdbestimmte System ist zu teuer, wenig transparent und gerade für mittelständische Zeitarbeitsfirmen völlig unpraktikabel“, so iGZ – Bundesgeschäftsführer Werner Stolz am 21.2.2003) hätte der DGB wohl kaum niedrigeren Löhnen und Arbeitsbedingungen zugestimmt.

Am 26.03.03 forderte dann die iGZ während der laufenden Verhandlungen mit der DGB-Tarifgemeinschaft einen „Maßanzug“ für die Zeitarbeit: „Zu den komplexen und heterogenen Strukturen der Zeitarbeitsbranche paßt kein Tarifanzug von der Stange, sondern nur ein Maßanzug der genügend Bewegungsfreiheit läßt.“ Grund sei der zweieinhalbmal so hohe Insolvenz-Risiko (Pleite) seiner Branche, die im „Bermuda-Dreieck“ zwischen schlechter Konjunkturlage subventionierten Personal-Service-Agenturen und den neuen gesetzlichen Vorgaben zukünftig kaum noch wirtschaftliche Spielräume hätten: „Auch die Gewerkschaften dürfen diese Alarmsignale nicht überhören und müssen bei den Verhandlungen um die geplanten Zeitarbeitstarife hierauf stärker Rücksicht nehmen“; was der DGB dann ja auch machte.

¹ Blickpunkt Dienstleistung, 2/2003

Das „Eckpunkte/Verhandlungsergebnis“ vom 20. Februar hatten DGB und BZA noch gefeiert: „Mit diesem Tarifergebnis sind die Voraussetzungen geschaffen worden, stabile Einkommen zu sichern und erstmals einen Flächentarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche zu entwickeln. Damit wird aus unserer Sicht die Zeitarbeit endlich zu einem ganz normalen Wirtschaftszweig werden“ (Dombre).

„Damit haben wir die Möglichkeit, die Mitarbeiter leistungsorientiert zu bezahlen. Gleichzeitig können wir so aber auch schwer Vermittelbaren die Tür zur Zeitarbeit und in den ersten Arbeitsmarkt offen halten“, ergänzte Jürgen Uhlemann, Tarifkommissionsführer des BZA. Ziel solle sein, daß Zeitarbeit als Flexibilitätsfaktor für die deutsche Wirtschaft bezahlbar bleibe. „Für uns und unsere Kunden zählt keine Ideologie, sondern die Wirtschaftlichkeit dieser Dienstleistung.“

Zur gleichen Zeit schloß der INZ am 24. Februar 2003 den ersten bundesweiten Tarifvertrag für die gesamte Zeitarbeitsbranche ab. „Wir haben diesen Vorstoß unternommen, weil durch die Reform des Arbeitnehmer Überlassung Gesetzes eine ganze Branche verunsichert wurde, was die weitere Zukunft ihrer bislang erfolgreichen Existenz angeht“, erklärte INZ-Gründer Grünwald. Durch Anwendung des Tarifvertrages der INZ/CGB-Tarifgemeinschaft werden angeschlossene Unternehmen der gesetzlichen Verpflichtung entbunden, ihre Arbeitnehmer nach den sogenannten „equal Treatment“- (gleiche Arbeitsbedingungen) sowie „equal Pay“- (gleiche Entlohnung) Grundsätzen zu vergüten. „Das wäre für viele kleine und mittlere Unternehmen das wohl sichere Aus“. (inz, 16.4.03)

Wie wurde die Abweichung geschafft?

Wir zitieren aus einem Arbeitgeber-Blatt: „Der Colt an der Schläfe der Branche, beim Scheitern von Tarifverhandlungen drohte equal pay, also genau das Verhandlungsziel des DGB. Der BZA und die DGB-Gewerkschaften vermeldeten sodann sog. "Eckdaten", die vor allem die mittelständische Zeitarbeit Böses ahnen ließ. Branchenzuschläge, die equal pay-orientiert waren, zeigten die Handschrift des DGB, der offensichtlich härter verhandelnde IGZ schien beim DGB in Unnade gefallen. Dann schied der rührige Zeitarbeitunternehmer Norbert Grünwald aus der Tarifkommission des BZA aus und meldete für seine INZ (Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitunternehmen) kurz darauf den ersten abgeschlossenen Flächentarifvertrag. Tarifpartner der INZ war die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und PSA im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB). Der Tarifvertrag trat am 01.04.03 in Kraft und war für alle Zeitarbeitunternehmen die Überlebenssicherung, konnte doch jedes Zeitarbeitunternehmen die Regelungen dieses Tarifvertrages einzelvertraglich mit seinen Mitarbeitern vereinbaren und damit equal pay vermeiden.“² (Blickpunkt Dienstleistung)

Demnach hat sich der „equal pay-orientierte“ GB also durch eine taktische Finte der INZ-Nordbayerns und die harte Verhandlungsführung der iGZ austricksen lassen. Das spricht Bände über die Verhandlungsführung des DGB!

Tarifvergleich im Einzelnen

PSA-Sklaven sind besonders angeschissen

Für PSA-Beschäftigte gilt grundsätzlich immer nur die erste Lohngruppe, denn eine PSA-Beschäftigung ist maximal auf 12 Monate begrenzt, es kann also keine/r die Hauptstufe oder gar die Zusatzstufe des iGZ-Tarifses erreichen, während einsatzbezogene Zuschläge von 2-5% des BZA-Vertrages zumindest dann erreicht werden können, wenn man mehr als drei Monate ununterbrochener beim gleichen Kunden eingesetzt wird.

Üble Tricks mit dem Facharbeiter-Ecklohn

War das erste Verhandlungsergebnis aus dem Februar 2003 bereits eine unglaubliche Sauerei, sind die beiden nun endgültigen Zeitarbeits-Tarifverträge zwischen DGB und BZA sowie der iGZ ein ungeheuerlicher Schlag in's Gesicht der Erwerbslosen. Der DGB behauptet, dass er niedrigere Löhne für Langzeitarbeitslose abgewehrt habe. Genau das Gegenteil ist der Fall, da aus ehemals 5 Entgeltgruppen einfach 9 gemacht und Regelstundenstundensätze schlichtweg zugunsten von einfachen Mindeststundensätzen gestrichen wurden!

Als konkretes Beispiel hier die Zahlen aus der „Eckpunkte“-Vereinbarung für die Entgeltgruppe 1: Mindeststundensatz: 7,15 € – Regelstundensatz: 8,80 €, allerdings erst für das Jahr 2006. Für 2004 waren 6,85 als Mindest- (während der Einarbeitungsphase von 6 Monaten bzw. bei „erschwerter

² Helmut Bill: „Der Nebel über der Zeitarbeit beginnt sich zu lichten“, Blickpunkt Dienstleistung, 6/2003

Vermittlungsfähigkeit“) und 8,40 € als Regelstundensatz vorgesehen. Jetzt sieht die Lohngruppe E1 grundsätzlich nur noch 6,85 € für 2004 vor – und im Jahre 2007 sind dann 7,38 €. Der üble Trick der beiden Tarifparteien: der ehemals vorgesehene erheblich höhere Regelstundensatz wurde ersatzlos gestrichen!

Der Facharbeiterecklohn (E3) sollte 2004 10,80 € betragen, er sinkt schlicht auf 8,70 € (9,37 € - 2007). Der simple Trick: die Erweiterung um Billiglohngruppen.

Vorher: „E3 Einfache Facharbeit, die keine Zusatzkenntnisse oder Erfahrung erfordert“- Jetzt: „Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Sie können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden.“ Der Ecklohn ist jetzt jedoch die Gruppe E5: „Tätigkeiten, für die Kenntnissen und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung.“ Der Lohn liegt mit 9,83 € bzw. 10,40 € immer noch unter den im Eckpunkte-Papier vereinbarten 10,80 €.

Die vereinbarten „Branchenzuschläge“ (z.B. Metallindustrie plus 15%) wurden bis 2005 ebenfalls gestrichen. Erst im Oktober 2004 wird darüber verhandelt werden.

Eine Laufzeit von 48 Monaten plus sechs Monate in diesem Jahr ergibt eine Laufzeit von 56 Monaten mit Lohnsteigerungen von jährlich 2,5% beginnend ab 2005. So etwas hat's lange nicht mehr für Lohnverhandlungen gegeben. Der Manteltarifvertrag der iGZ läuft gar bis 2008.

Für den Bereich der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ), die mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit der Christlichen Gewerkschaft (CGB) für jedes Bundesland einen eigenständigen Entgelttarifvertrag abzuschließen (damit bleiben sie am flexibelsten mit 16 regionalen Verträgen, kündbar bereits zum 31.12.04).

Hier ein tabellarischer Überblick:

(FAU-Zusammenstellung, iz)

Eingruppierung:

| Entgeltgruppe | iGZ-Tarif | BZA-Tarif |
|---|---|--|
| E1 | Ausführung von einfachen gleichbleibenden oder sich wiederholenden Tätigkeiten, die eine Einweisung oder Anlernzeit erfordern. | Tätigkeiten, die eine kurze Anlernzeit erfordern. |
| E2 | Ausführung von einfachen Tätigkeiten mit wechselnden Problemstellungen, die eine Einarbeitung erfordern oder für die fachbezogene Berufserfahrung und fachspezifische Kenntnisse oder eine fachspezifische Qualifikation mit Berufserfahrung erforderlich sind. | Tätigkeiten, die eine Anlernzeit erfordern, die über die in der Entgeltgruppe 1 erforderliche Anlernzeit hinaus geht sowie Einarbeitung erfordern. |
| E3 | Ausführung von Tätigkeiten, für die im Regelfall eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung oder eine fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung erforderlich sind. | Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine Berufsausbildung vermittelt werden. Sie können auch durch mehrjährige Tätigkeitserfahrung in der Entgeltgruppe 2 erworben werden. |
| E4 | Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung und entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind. | Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen. |
| E5 Ecklohn- gruppe | Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind. | Tätigkeiten, für die Kenntnissen und Fertigkeiten erfordern, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Zusätzlich sind Spezialkenntnisse erforderlich, die durch eine Zusatzausbildung vermittelt werden, sowie eine langjährige Berufserfahrung |
| E6 | Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens | Tätigkeiten, für die eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung oder vergleichbare |

| | | |
|-----------|--|--|
| | dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten, mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung sowie zusätzliche spezielle Qualifikationsmaßnahmen erforderlich sind. | Qualifikationen erfordern. |
| E7 | Ausführung von speziellen Tätigkeiten, für die eine Meister-, Fachschul- oder Fachhochschulausbildung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben oder selbstständig komplexe Aufgabenstellungen bewältigen müssen. | Tätigkeiten, die zusätzlich zu den Merkmalen der Entgeltgruppe 6 mehrjährige Berufserfahrung erfordern. |
| E8 | Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium mit mehrjähriger fachspezifischer Berufserfahrung oder ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderlich ist, bei denen selbstständig komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen sind. | Tätigkeiten, die ein Fachhochschulstudium erfordern. |
| E9 | Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die ein abgeschlossenes Hochschulstudium und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich ist, bei denen die Arbeitnehmer hohe Verantwortung für Personal und Sachwerte zu tragen haben und selbstständig komplexe organisatorische oder innovative Aufgabenstellungen zu bewältigen haben. | Tätigkeiten, die ein Hochschulstudium bzw. Fachhochschulstudium und mehrjährige Berufserfahrung erfordern. |

Die Eingruppierungs-Grundlagen sind bei INZ und MVZ ähnlich.

(FAU-Zusammenstellung, iz)

Es wurde in den Presse-Erklärungen von DGB und BZA/iGZ behauptet, daß eine Berücksichtigung von „*Vermittlungshemmnissen für Langzeitarbeitslose*“ unterblieben sei. Fakt ist, das aus der Facharbeiter-Ecklohngruppe E3 ohne besondere Qualifikationen jetzt drei Lohngruppen geworden sind, die eine Differenzierung eben nach „mehrjährigen aktuellen“, „aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten“ bis hin zu „aktuelle ... und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung“ ermöglicht. Diese Vorgaben kann ein erwerbsloser Facharbeiter kaum erreichen, denn wer bewertet, was „aktuell“ bedeutet, dürfte ja wohl klar sein. Langzeitarbeitslose degradiert man in die Lohngruppen E1-E4.

Der christliche INZ-Tarif enthält die Möglichkeit, eine abweichende Entgeltregelungen zu treffen, wenn ein AN „*nicht nur vorübergehend minderleistungsfähig*“ ist – die kann auf auf Verlangen des Arbeitnehmers (sic!) oder des Arbeitgebers erfolgen und muß schriftlich niedergelegt werden. (INZ)

Lohn und Zuschläge

Auch hier gibt es eklatante Unterscheide zwischen iGZ- und BZA-Tarif.

Die Entlohnung erfolgt nach der Eingangstufe (ES) beim iGZ-Vertrag.

„4.2. Nach Ablauf von 12 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung gemäß der Hauptstufe (HS). Das Entgelt der Hauptstufe liegt 3,0 % über dem der Eingangsstufe.

4.3. Nach Ablauf von 24 Monaten des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer eine Vergütung gemäß der Zusatzstufe (ZS). Das Entgelt der Zusatzstufe liegt 3,5 % über dem der Hauptstufe.

5. Nach Ablauf von 6 Monaten ununterbrochener Überlassungsdauer an denselben Kundenbetrieb wird zusätzlich zum Entgelt der Hauptstufe eine einsatzbezogene Zulage gezahlt. Diese einsatzbezogene Zulage beträgt für die Entgeltgruppen 1 bis 4 EUR 0,25, für die Entgeltgruppen 5 bis 9 EUR 0,40 je Stunde. Die einsatzbezogene Zulage wird erstmals nach Ablauf von 14 Monaten ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses gezahlt.“ (iGZ)

Zusätzlich gelten Leistungsbeurteilungen um vor Ablauf der beiden Fristen eine Bezahlung der Zusatzstufe zu erreichen. Allerdings nur dann, wenn „seine persönliche Leistung wesentlich übertrifft“. Das bedeutet, dass er bei der Beurteilung (die erste erfolgt nach 6 Monaten) in den drei Beurteilungsmerkmalen *Arbeitseinsatz*, *Zuverlässigkeit* und *Leistung im Kundenbetrieb* nur ein einziges Mal die maximale Punktzahl von 2 („Erwartungen werden übertroffen“) unterschritten werden darf („Erwartungen werden erfüllt“ – 1 Punkt).

Mit dem BZA verabschiedete der DGB ganz andere Sätze:

„§ 4 Zuschläge

Erfolgt ununterbrochener Einsatz beim gleichen Kunden wird der einsatzbezogene Zuschlag fällig und zwar in Höhe von

- 2,0% nach Ablauf von 3 Monaten
- 3,5% nach Ablauf von 6 Monaten
- 5,0% nach Ablauf von 9 Monaten
- 7,5% nach Ablauf von 12 Monaten“. (BZA)

Fazit: Der BZA-Tarif bietet weitaus schneller Zuschläge als der iGZ-Tarif. Selbst bei einer Zeitarbeit beim gleichen Kunden schafft es ein iGZ-Arbeiter erstmals im 15. Monat seiner Beschäftigung, den einsatzbezogenen Zuschlag von -,40 €/Std. in der Facharbeiter-Ecklohngruppe zu erreichen, während es bei randstad, Adecco oder Manpower bereits nach 3 Monaten einen Zuschlag von 2% gibt.

Arbeitszeitkonten: Überstunden und -Zuschläge

Alle vier Tarifverträge gehen von einer individuellen monatlichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden (Basis ist damit eine 35-Stunden-Woche) aus.

BZA: maximal 200 Plusstunden (Ausnahme: Beschäftigungssicherung: 230 Std.)

IGZ: maximal 150 Plusstunden – maximal 21 Minusstunden

INZ: maximal 250 Guthabenstunden – maximal 100 Negativstunden

Ehr unterschiedlich sind die Zeiten, in denen die Überstunden abgefeiert oder ausbezahlt werden müssen. Mit dem BZA hat der DGB sogar eine Insolvenz-Sicherung eingebaut.

„3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage. In Monaten mit

- 20 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 140 Stunden
- 21 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 147 Stunden
- 22 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 154 Stunden
- 23 Arbeitstagen beträgt die Monatsarbeitszeit 161 Stunden.

4.1.1 Mehrarbeit ist die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit.

4.1.2 Mehrarbeitszuschläge werden für Zeiten gezahlt, die in Monaten mit

- 20 Arbeitstagen über 160 geleistete Stunden
- 21 Arbeitstagen über 168 geleistete Stunden
- 22 Arbeitstagen über 176 geleistete Stunden
- 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden

3.1.2. Die individuelle regelmäßige Arbeitszeit pro Monat richtet sich nach der Anzahl der Arbeitstage.“ (iGZ)

Das bedeutet, dass jeder zwischen 20-23 normal bezahlte Überstunden im Monat abzuleisten hat, bevor die Überstunden-Zuschläge berechnet werden. (iGZ)

Mit dem BZA wurde folgendes abgeschlossen.

„§ 6 Mehrarbeit

Mehrarbeitstunden sind die Arbeitsstunden, die zusätzlich geleistet werden und die nicht an der tatsächlichen Arbeitszeit im Kundenbetrieb orientiert über die nach §§ 2 bis 4 festgelegte individuelle regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnet werden.“ (BZA)

Nachtarbeitszuschläge gibt's im iGZ-Vertrag natürlich nicht für Tätigkeiten, die aus „sachlichen Gründen typischerweise nachts verrichtet werden müssen (Bewachungsdienste)“

Urlaub und Jahressonderzahlungen

Der iGZ-Tarifvertrag regelt den Anspruch auf Urlaubstage vom ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit von 24 Tagen bis zum 5. Jahr mit 30 Arbeitstage (§ 6.2.1). Mit dem BZA wurden genau der selbe Tariftext vereinbart (BZA).

Der christliche „Schmuddeltarif“ sieht ab dem ersten Jahr bereits 25 Arbeitstage Urlaub vor, danach dann 27 Tage (§ 11, Manteltarif INZ-CGZ), eine Jahressonderzahlung in Form von Urlaubs- und Weihnachtsgeld ist allerdings nicht vorgesehen.

„§ 8 - Jahressonderzahlungen

Ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Jahressonderzahlungen in Form von zusätzlichem Urlaubs- und Weihnachtsgeld (ab 2006 gilt dieser Anspruch bereits ab dem 7. Monat der Betriebszugehörigkeit). Die Auszahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat Juni eines jeden Jahres, die Auszahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt mit der Abrechnung für den Monat November eines jeden Jahres.

Zusätzliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld erhöhen sich mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit, berechnet auf die Stichtage 30. Juni und 30. November.

Das zusätzliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld beträgt, abhängig von der Dauer des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses

- im zweiten Jahr jeweils 150 Euro brutto,
- im dritten und vierten Jahr jeweils 200 Euro brutto,
- ab dem fünften Jahr jeweils 300 Euro brutto.“ (iGZ)

Gültigkeit – Anrechnung der bisherigen Betriebszugehörigkeit

In einer „Protokollnotiz“ des Vertrages wird folgendes erklärt:

„2. Übergangsregelung aufgrund der Neueinführung dieses Tarifvertrages:

Die Berechnung des ununterbrochenen Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses nach diesem Tarifvertrag erfolgt ab Stichtag 01.01.2003. Damit werden z. B. Beschäftigte, die vor diesem Stichtag in das Unternehmen eingetreten sind, erstmals ab dem 01.01.2005 gemäß Zusatzstufe vergütet.“ (iGZ)

Geltungsbereich

Alle Leiharbeits-Tarife gelten nur für die Mitglieder der abschließender Gewerkschaft. Das hat Konsequenzen für Nicht-DGB-Mitglieder – für sie gelten nämlich keine der Verträge; es sei denn, es wird per einzelvertraglicher Klausel im Arbeitsvertrag geregelt.

„§ 1 - Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt: - persönlich für alle Arbeitnehmer, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung an Kundenbetriebe überlassen werden und Mitglied einer der vertragsschließenden Gewerkschaften sind.“ (iGZ)

Geradezu putzig ist die Formulierung bei den christlichen und ihren Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit bzw. der INZ aus Nordbayern. Dort heißt es:

„1.4. Organisatorischer Bereich

Auf Arbeitnehmerseite gilt der Tarifvertrag für Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen.“ (MVZ)

Was passiert, wenn ein FAU-Mitglied, das im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung vermarktet werden soll, diesen einzelvertraglichen Passus in seinem Arbeitsvertrag nicht akzeptiert, da er/sie kein Mitglied einer DGB-Gewerkschaft ist?

Er/sie verweigert eine Arbeitsaufnahme und erhält durch das Arbeitsamt eine Sperrfrist von drei Wochen im Erstfall. Inwieweit dadurch Grundrechte außer Kraft gesetzt werden, wird wohl nur eine

Verfassungsklage klären können, denn nur eine **Allgemeinverbindlichkeitserklärung** durch den BWA-Minister Clement könnte hier abhelfen. Problem: es gibt vier konkurrierende Verträge ...

Jürgen Ulber, IG Metall-Chefjurist für AÜG-Fragen wird von Wolfgang Däubler in einem Aufsatz zur Leiharbeit³ über das In-Kraft-Treten des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wie folgt als Begründer für die Ablehnung einer einfachen arbeitsvertraglichen Regelung genannt: „Nach § 19 Satz 2 gilt das neue Recht jedoch schon früher, wenn nach dem 15. November 2002 ein Tarifvertrag mit dem Verleiher geschlossen wird, der die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts regelt. Dabei dürften allerdings nur diejenigen Unternehmen erfasst sein, die selbst tarifgebunden sind; arbeitsvertragliche Bezugnahmeklauseln reichen nicht aus. (Ulber AuR 2003, 8)“

Aus diesem Grund empfehlen wir jedem/r Leiharbeiter/in, die nicht Mitglied in einer der vertragsschließenden Gewerkschaften ist, bei der angedrohten Arbeitsaufnahme in einer PSA oder Zeitarbeitsfirma, eine **Vorbehaltserklärung** zu unterschreiben und dem Arbeitsvertrag beizufügen (Kopie unbedingt aufbewahren und eine weitere an das zuständige Arbeitsamt!):

- Erklärung: ich bin kein DGB-/CGB-Mitglied und unterliege damit auch einzelarbeitsvertraglich nicht dem entsprechenden Tarifvertrag
- Ich fordere die gesetzliche Regelung des Equal pay und Equal treatment und verlange hiermit Auskunft über die Entlohnung und Arbeitsbedingungen der mit im Entleihbetrieb gleichgestellten KollegInnen (Beschäftigten) nach § 13 AÜG
- Ich behalte mir alle juristischen Mittel vor, den Equal pay einzuklagen
- Ich halte mir eine verfassungsrechtliche Klage offen, die sich gegen die Nötigung richtet, zu einem Tarifvertrag zu arbeiten, der nicht für mich gilt (Umkehr der „Trittbrettfahrer“-Argumentation!)
[Die durch eine/n Rechtsanwalt abgeklärte Fassung findet sich im Anschluss dieses Textes als Vordruck!]

Gesamtbewertung

Die iGZ hat den mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifvertrag als „ein transparentes, in sich geschlossenes, eigenständiges System“ bezeichnet: „Es ist einfach nachvollziehbar und trägt den Besonderheiten der Zeitarbeitsbranche Rechnung. Das System ist selbstbestimmt und unabhängig von den Tarifabschlüssen bei Kundenunternehmen. So erhalten wir uns auch in Zukunft die Einfluss-möglichkeiten auf die Entwicklung unserer Branche.“ (iGZ, 6.6.03)

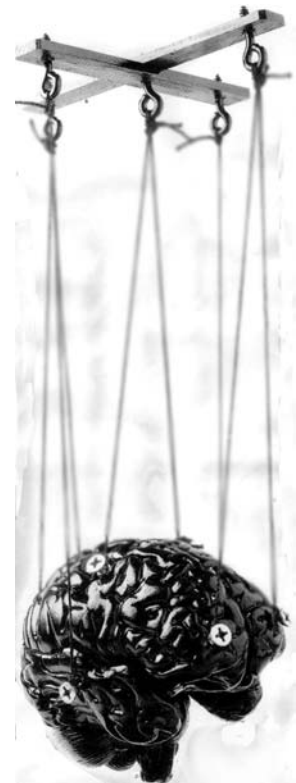
Das bedeutet: „Equal pay“ und „Equal treatment“ – gleicher Lohn und Gleichbehandlung mit den Beschäftigten in den Entleihbetrieben („Kundenunternehmen“) wurde bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag verschoben – bzw. ist gar nicht mehr Ziel der Tarifverhandlungen des DGB. Schließlich handelt es sich bei der Zeitarbeitsbranche um einen eigenständigen Industriezweig, der nach eigenen Kriterien zu behandeln ist. Notfalls mit unterschiedlichen Tarifverträgen.

Daß es zu allem Überfluß natürlich noch einen zusätzlichen Vertrag für eine „Öffnungsklausel bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten“ gibt, der bei einer Gefährdung der wirtschaftlichen Bestandsfähigkeit eines Unternehmens betriebliche Sonderregelungen ermöglicht, macht die Sache noch unappetitlicher, ist aber bereits alltägliche Realität.

In einer Betriebsvereinbarung mit Airbus Industries hat die IG Metall Küste bereits deutlich gemacht, daß sie gegen den verstärkten Einsatz von Zeitarbeitern nichts mehr einzuwenden hat, Hauptsache sie arbeiten auf der Grundlage eines, egal welchen, Tarifvertrags.

Konsequent geht sie diesen Weg noch einen Schritt weiter:

„Einen regionalen Tarifvertrag zur Arbeitnehmerüberlassung hat die IG Metall in Chemnitz und in Braunschweig vereinbart. Firmen, bei denen betriebsbedingte Kündigungen oder Kurzarbeit drohen, können die Beschäftigten mit anderen Betrieben tauschen. Die Firmen sparen dadurch Kosten für



³ Wolfgang Däubler: Die neue Leiharbeit – eine Mogelpackung

Abfindungen und Neueinstellungen; den Beschäftigten bleiben Einkommenseinbußen oder gar Arbeitslosigkeit erspart.“ (IGM, 29.5.03)

Wie der DGB das alles verkauft?

Margret Mönig-Raane, stellvertretende Vorsitzende der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (*ver.di*) bezeichnete den Tarifabschluss als wichtigen Durchbruch hin zu einem umfassenden bundesweiten Branchentarifvertrag: *„Erstmals in der Tarifgeschichte hat eine Tarifgemeinschaft aller DGB-Gewerkschaften ein Tarifergebnis erreicht. Damit haben die DGB-Gewerkschaften unter Beweis gestellt, dass selbst in einem schwierigem wirtschaftlichen Umfeld tarifpolitische Innovation möglich ist.“ Und: „Mit dem Tarifvertrag haben die Arbeitnehmer/innen eine Perspektive ihrer Entgeltentwicklung vor Augen; die Zeitarbeitsfirmen haben Kalkulationssicherheit für einen längeren Zeitraum. Damit ist gleichzeitig eine Zeitspanne definiert, in der sich die Strukturen in der Branche festigen können.“ (ver.di, 28.5.03)*

Sommer: "Tarifabschluss mit Zeitarbeitgebern ein Erfolg für Arbeitnehmer"

Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer begrüßte ebenfalls das abgeschlossene BZA-Tarifwerk. *"Die Verhandlungen wurden hart und zugleich konstruktiv geführt. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben wieder einmal bewiesen, dass Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen am besten ohne Eingriff des Gesetzgebers verhandelt werden. Das für beide Seiten faire Verhandlungsergebnis beweist, dass die Tarifautonomie in Deutschland funktioniert."* Der verabschiedete Tarifvertrag gibt auch für die Personal-Service-Agenturen (PSA) Rechtssicherheit. *"Zeitarbeit wird auch nicht zu Billigkonkurrenz für die Beschäftigten in den Einsatzbetrieben führen",* sagte Sommer. *"Der Tarifabschluss mit Zeitarbeitgebern ist ein Erfolg für Arbeitnehmer."* (DGB-Pressemitteilung 167 vom 11.06.2003)

Zwickel fordert von IG Metall mehr Reformbereitschaft

Am selben Tag macht IG-Metall-Chef Klaus Zwickel ebenfalls eine Rollerückwärts und fordert von seiner Gewerkschaft mehr Reformbereitschaft nach innen und außen. Der IG Metall drohe die politische Isolation und Handlungsunfähigkeit: *„Unsere tradierten Positionen gegen die 'Agenda 2010'.“* Die IG Metall müsse sich auf Veränderungen einlassen, um sie mitgestalten zu können. Als



Beispiel nannte Zwickel auch die tarifliche Differenzierung. In der Tarifpolitik habe die IG Metall in den vergangenen Jahren immer stärker auf die unterschiedliche Leistungsfähigkeit von Branchen, Regionen und Betrieben Rücksicht nehmen und Abweichungen vom Flächentarif nach unten zustimmen müssen. Vereinbarungen zur Beschäftigungs- und Standortsicherung seien inzwischen zu einem Standardinstrument betrieblicher Regulierung geworden. Ebenso sei es mit tariflichen Öffnungsklauseln. Darüber müsse die IG Metall offensiv diskutieren. *„Wenn wir es nicht tun, werden es andere tun.“* (dpa, 11.6.03)

Und die Branche der Sklavenhändler?

Randstad Deutschland ist mit dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit zufrieden und rechnet nur mit einem moderaten Preisanstieg für die Dienstleistung von Randstad: *"Insgesamt bedeutet das Tarifwerk eine geringere Verteuerung der Zeitarbeit als zunächst viele befürchtet haben. Wir rechnen für unser Unternehmen im Durchschnitt aller Qualifikationen mit einem Preisanstieg im einstelligen Prozent-Bereich."* Franken kündigte an, Randstad-Kundenunternehmen in Kürze über die Veränderungen zu informieren. *"Der Tarifvertrag ist ein Fortschritt für die Branche und diejenigen, die diese Dienstleistung nutzen. Er räumt uns in Kombination mit den gesetzlichen Erleichterungen eine bisher nicht da gewesene interne Flexibilität ein, von der auch unsere Kunden profitieren."* (randstad, 11.6.03)

Andere Untersuchungen führen aus, dass die überwiegende Mehrheit der Entleihunternehmen lieber auf Überstunden ausweichen, als auch nur dem Zeitarbeitsfirmen bzw. deren Sklaven Auskunft über die Lohn- und Arbeitsbedingungen (also EP und ET) zu geben. (DIHK- und Handelskammer Hamburg-Umfragen).

Auch die PSA kommen nicht so richtig in die Gänge: Bis Mai haben erst 240 PSA mit 16.000 Beschäftigten ihren Betrieb aufgenommen, bis Juli sollen es 800 Agenturen mit 35.000 beschäftigten Arbeitslosen werden. Hauptakteure sind hier als Partner der Arbeitsämter meistens mittelständische Zeitarbeitsklitschen und Bildungsträger, die der normalen Zeitarbeitsbranche mit Dumpinglöhnen in den Ruin treiben könnten.

Außerdem haben der BZA und die MVZ wegen des faktischen Tarifzwangs im neuen § 3 AÜG Professoren und Juristen mit Verfassungsbeschwerden beauftragt. Die Mittelstandsvereinigung geht noch weiter: „*Unabhängig von dem, was die verfassungsrechtliche Überprüfung bringt, steht für die beiden Experten heute schon fest: Rechtspolitisch ist die Novelle verfehlt, denn sie orientiert sich an einem ganz anderen Leiharbeitsmodell, das in den meisten EU-Mitgliedstaaten gilt. Zwar gelte dort Equal Pay, aber im Gegenzug werde der Leiharbeitnehmer in verleihfreien Zeiten überhaupt nicht bezahlt. Überdies sei es geradezu absurd, dass der Entleiher seinen eigenen Stammarbeitnehmern nach geltendem Recht für gleiche Arbeit unterschiedliche Gehälter zahlen dürfe, dem Verleiher als fremdem Arbeitgeber dieses Recht aber verwehrt bleibe.*“

Alles in allem: der DGB hat seine ordnungspolitischen Hausaufgaben gemacht und ist der staatlichen Verordnung der „Hartz-Gesetze“ - gleich mit zwei Zeitarbeits-Tarifverträge - nachgekommen, ohne die es ab 1.1.2004 „Equal pay“ für alle Zwangs-/ZeitarbeiterInnen gegeben hätte.

Dafür sind wir echt dankbar!

Rücken krumm, Tasche leer – DGB, Danke sehr!

Isegrim Z., FAU-Hamburg (11.6.03) – <http://www.fau.org>

Anmerkungen:

BZA – 1.600 Zeitarbeitbetriebe mit rd. 100.000 Mitarbeitern - www.bza.de

IGZ – 300 Unternehmen mit zirka 70.000 Beschäftigten - www.ig-zeitarbeit.de

MVZ – (keine Angaben) - www.mv-zeitarbeit.de

INZ – 60 Mitgliedsunternehmen - www.inz-ev.de