

# Pro und Contra Leiharbeitstarifverträge

Seit zehn Jahren schließt die Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden für Leiharbeit Tarifverträge ab. Jetzt will sie den Tarifvertrag für Leiharbeiter zum 30. April kündigen und neu verhandeln. Letzteres sollte sie nicht tun, sagt der Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler von der Universität Bremen. Welche Argumente dafür sprechen, erklärt ver.di-Tarifexperte Jörg Wiedemuth.



**Jörg Wiedemuth**  
ist Leiter der  
tarifpolitischen  
Grundsatzabteilung  
bei ver.di



»Wir haben uns nach langer Debatte dazu entschlossen, mit den anderen DGB-Gewerkschaften erneut über Tarifverträge für Leiharbeiter zu verhandeln. Ein wichtiger Grund ist der Mindestlohn. Er liegt jetzt bei 8,19 Euro im Westen und 7,50 Euro im Osten. Den darf kein Arbeitgeber unterschreiten. Das gilt auch für ausländische Verleiher, die Leiharbeiter nach Deutschland schicken. Basis für den Mindestlohn ist aber der Tarifvertrag. Ohne ihn verlieren wir die untere Haltegrenze. Unser Ziel ist jetzt, den Mindestlohn für alle Leiharbeiter auf 8,50 Euro zu erhöhen.

Wir haben von unseren Juristen prüfen lassen, ob Equal Pay und Equal Treatment gelten würden, wenn wir den Tarifvertrag mit den Verleihverbänden einfach auslaufen ließen und nicht mehr neu verhandeln. Aber den Automatismus sehen wir – im Gegensatz zu Professor Däubler – nicht. Das müsste gerichtlich geklärt werden und das dauert lange. Wir gehen davon aus, dass der Tarifvertrag nachwirkt, also hätten wir nichts gewonnen, wenn wir uns verweigern.

Stattdessen haben wir uns dazu entschieden, Branchenzuschläge durchzusetzen. Das entspricht auch unserer Forderung von 2003. Damals steckten wir allerdings mitten in den Verhandlungen, als sogenannte christliche Gewerkschaften einen Lohndumping-Tarifvertrag auf den Tisch legten. Wir waren dadurch enorm unter Druck und haben eigene Tarifverträge abgeschlossen, die allerdings weit weg waren von unseren ursprünglichen Forderungen. Man sollte den Gewerkschaften aber nicht anlasten, was die rot-grüne Bundesregierung damals mit der Gesetzesänderung verursacht hat. Eine faire Regelung wäre, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz so zu ändern, dass Equal Pay und Equal Treatment gelten, ohne dass durch Tarifverträge davon abgewichen werden kann. Weil wir aber nicht glauben, dass die Bundesregierung daran Interesse hat, müssen wir weiter über Tarifverträge für mehr Geld und bessere Bedingungen in der Leiharbeit sorgen.«



**Wolfgang Däubler,**  
Rechtsprofessor an der  
Universität Bremen,  
Mitautor des Kommentars zum  
Betriebsverfassungsgesetz



»Seit zehn Jahren sorgen Tarifverträge – auch die der DGB-Gewerkschaften – dafür, dass Leiharbeiter enorme Zumutungen hinnehmen müssen.

Denken wir folgendes Szenario: Ohne Tarifverträge in der Leiharbeit würden Equal Pay und Equal Treatment gelten, wie es im Gesetz steht. Die DGB-Gewerkschaften müssten keinen Mindestlohn und keine Branchenzuschläge verhandeln. Denn die Leiharbeiter/innen würden bezahlt und behandelt wie Stammbeschäftigte. Und wenn Scheingewerkschaften Dumping-Verträge mit Arbeitgebern vereinbaren, dann helfen auch keine DGB-Tarife, sondern – wie im Fall der Christlichen Gewerkschaften Zeitarbeit (CZGP) – nur gerichtliche Mittel. Nichts anderes gilt für Billigtarife aus dem Ausland. Abgesehen davon, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nur nach deutschem Recht geschlossene Tarife gelten lässt. Billigtarife aus dem Ausland verhindern die DGB-Gewerkschaften nicht dadurch, dass sie den Verleihverbänden mit dem Abschluss von Tarifverträgen entgegenkommen. Außerdem: Die Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union verlangt, dass der »Gesamtschutz« der Leiharbeiter nicht schlechter sein darf als der der Stammbeschäftigten. Das ist aber mit den DGB-Tarifen der Fall. Damit riskieren die DGB-Gewerkschaften, dass ihre Tarifverträge durch europäische Rechtsprechung für unwirksam erklärt werden.

Was könnten die DGB-Gewerkschaften jetzt also tun, damit Equal Pay und Equal Treatment greifen? Sie sollten erklären, dass sie jetzt und in Zukunft nicht mehr über Leiharbeitstarife verhandeln. Damit würden Tarifverträge nicht mehr die gleiche Bezahlung und Behandlung verhindern; in diesem Punkt gäbe es keine Nachwirkung mehr. Verhandeln sie aber wieder, müssen sich die DGB-Gewerkschaften unterstellen lassen, sie wollten in Wahrheit flexible Arbeitskräfte, die in wirtschaftlich schwierigen Zeiten als Erste gehen müssen.«

## STRICHÄTZUNG

### Balanceakt

Yoga-Lehrer ist der zweitendeste aller Berufe. L. Umfrage. »Stress« und out« sind in diesem Jahr bekannt. Aber auch die am wenigsten Entspannten – Krankenhausärzte und dürften nie über zu viele klagen, glaubt man. Arbeitspräsident Dieter Hübner: Die Jobwelt ist nicht schulk viele Arbeitnehmer und leiden und krank werden bekommen ihr Privatleben in den Griff.« Aha!

Nun kommt aber mal die Bundesanstalt Arbeitsschutz mit ihrem Stressreport daher zeigt: Es gibt doch Stress in der Berufswelt. Zeitdruck, tasking und Monotonie. Zahl der psychisch bedingten Krankenschreibungen nimmt. »Papierherstellung und liegen da statistisch ganz Platz drei.

Was nun? Gewerkschaften und Politiker fordern Einführung einer Anti-Stress-Verordnung für Betriebe. Die Bundesarbeitsministerin denkt darüber nach und an den Verhandlungstisch die Arbeitgeber ist das wieder zu viel Stress: »Verbesserungen in der Welt, aber bloß keine Verordnung.«

In Japan verordnet der Arbeitgeber Mittagskurzschlüssen. In den Niederlanden entschlossen gestresste Beschäftigte Snoezelräume. Bei Thyssen Krupp in Essen gibt es »Raum der Stille« – für die inneren Ballen.

Immerhin. Aber so entschleunigung ersetzt Anti-Stress-Verordnung. Der Appell an die Arbeitswelt: Stressreport durchlesen zurück an den Verhandlungstisch. So viel Stress muss nicht sein. Wenn's zu viel wird, dann sie für die Pausen gehen. Yoga-Lehrer engagieren

Foto: Christian von Polentz

Foto: ver.di