

Tarifverhandlungen zur Leiharbeit: Protest sogar im DGB

Jürgen Roth, Neue Internationale 181, Juli/August 2013

Am 26. Juni 2013 scheiterte die 5. Verhandlungsrunde zwischen der Tarifgemeinschaft der DGB-Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden in der Leih- und Zeitarbeitsbranche BAP und iGZ. Die Gewerkschaften haben den am 31. Oktober auslaufenden Entgelttarifvertrag gekündigt. Sie fordern stufenweise eine Anhebung aller Entgelte, auf dass die unterste Lohngruppe (West) zunächst 8,50 Euro brutto (später 9) betragen soll. Im Mantel- und Rahmenentgelttarif wollen die Gewerkschaften bewirken, dass LeiharbeiterInnen nicht als StreikbrecherInnen eingesetzt werden dürfen. Außerdem soll die Rückwirkungsklausel für entgangene Ansprüche verkürzt werden.

Zu groß sind die Differenzen zwischen DGB-Tarifgemeinschaft und Arbeiter„geber“verbänden auch noch bei den Arbeitszeitkonten, bei der Neuregelung der Eingruppierungsmerkmale und der Angleichung zwischen Ost- und Westlöhnen. Die Vorstellungen der Unternehmerverbände belaufen sich hier auf eine Angleichung über 12 Jahre!

In 9 Branchen wurde Ende 2012 ein nach Dauer der Zugehörigkeit zum Entleihbetrieb gestaffelter Zuschlag für LeiharbeiterInnen vereinbart. Dieser soll jetzt für alle Branchen durchgesetzt werden. Außerdem läuft der Mindestlohtarifvertrag Ende Oktober aus. Zusammen mit BAP und iGZ möchte der DGB die unteren Entgeltgruppen per Rechtsverordnung gem. § 3 Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz (AÜG) durch das Bundesarbeitsministerium für die ganze Leiharbeitsbranche verbindlich machen, auch für nicht tarifgebundene Arbeit„nehmer“Innen und Firmen.

Unmut regt sich

Das Tarifgeschäft der DGB-Gewerkschaften in der Leih- und Zeitarbeitsbranche wird aber nicht nur von Arbeit„geber“seite verhagelt. Bis in den Funktionärskörper hinein gibt es Unmut darüber, dass die Tarifverträge überhaupt verlängert werden.

Ähnliche Töne schlagen der Vertrauenskörper der KBA-MetalPrint GmbH und der DGB-Kreisverband Schwäbisch Hall in ihren Resolutionen an die IG Metall Stuttgart bzw. den DGB-Bezirk Baden-Württemberg an.

Die Initiative zur Vernetzung der Gewerkschaftslinken (IVG) und das Stuttgarter Bündnis „Wir zahlen nicht für eure Krise!“ fordern: „keinen neuen Tarifvertrag (...) abzuschließen und stattdessen die Auseinandersetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der equal-pay-Richtlinie zu führen.“

Am größten scheint aber der Protest bei ver.di zu sein. Der Bezirk Düsseldorf beschwert sich bei der tarifpolitischen Grundsatzabteilung beim Bundesvorstand über die Neuverhandlungen, die zudem noch ohne innerorganisatorische Diskussion stattfinden. Der Landesbezirksvorstand Niedersachsen / Bremen fordert auch equal pay und beschließt am 1. Juni, keine Verhandlungen vor der Bundestagswahl aufzunehmen.

Pro und Contra

Das nicht von der Hand zu weisende Argument der KritikerInnen: ohne Tarifvertrag müssen LeiharbeiterInnen genauso entlohnt werden wie die Stammebelegschaft. So schreibt es das unter der

rot-grünen Regierung Schröder zuletzt geänderte AÜG vor (Equal Pay, Equal Treatment) vor.

Nur eine Minderheit innerhalb der Opposition ist allerdings so konsequent, die ersatzlose Kündigung der Tarife zu fordern. Die schwankenden Elemente aus dem Funktionärskörper dagegen kritisieren einen zu frühzeitigen Abschluss vor der Bundestagswahl bzw. vor dem 31.10.

Die Unterschriftenkampagne, die vom Stuttgarter Bündnis „Wir zahlen nicht für eure Krise!“ angestoßen wurde, trat immerhin eine breite, lebhaftige Debatte innerhalb des DGB, v.a. innerhalb ver.di los, welche die die Vorstände zwang, ihr Vorgehen mit allerlei juristischen Spitzfindigkeiten zu verteidigen.

Auch manche TarifvertragsbefürworterIn sieht die im November 2012 erzielten Branchenzuschläge lediglich als Zwischenschritt zu einer gesetzlichen Gleichbezahlung. Denn in diesen Branchen arbeiten nur 40% der LeiharbeiterInnen. Zudem greifen die Zuschläge erst nach einer Anstellungsdauer im Entleihbetrieb, die viele gar nicht erreichen, so der 2. Vorsitzende der IGM, Detlef Wetzell.

Doch ihre Hauptargumente für Abschlüsse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Tarifvertragslosigkeit bedeutet nicht automatisch „Equal Pay“, weil Tarifverträge unbefristet nachwirken;
2. muss ein Mindestlohn für die verleihfreie Zeit tarifvertraglich angestoßen werden, nur mit Lohn und Gehaltstarifverträgen gibt es einen Mindestlohn und eine Untergrenze für die Leiharbeit;
3. Mindestlohn-TV sichert tarifliche Lohnuntergrenzen in Entleihbetrieben, in denen Stammbeschäftigte weniger verdienen als LeiharbeiterInnen;
4. Mindestlohnvertrag schützt vor Lohndumping durch Leiharbeitsunternehmen aus dem europäischen Ausland;
5. andere Gewerkschaften wie der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) können Tarife vereinbaren, die Gefahr von Dumping-Tarifverträgen ist nicht gebannt.

Gegenargumente

Alle KontrahentInnen beklagen den Kleinmut in der Rechtfertigung der Gewerkschaftsspitzen. Nicht einmal kommt der Gedanke vor, bei einer strittigen Rechtslage auch die Basis zu mobilisieren! Ohne uns in juristischen Details zu verlieren, seien hier die Gegenargumente der TarifvertragsgegnerInnen aufgeführt:

zu 1.) Abgesehen davon, dass Leiharbeitsverhältnisse nicht nur zwischen Beschäftigten und der Entleih-, sondern auch der Verleihfirma von kurzer Dauer sind und häufig nach Arbeitseinsatz beendet werden, stellt sich die Frage, ob nachwirkende Tarifverträge gesetzliche Regelungen wie equal pay verdrängen können, wenn eine Seite deutlich macht, dass sie auch zukünftig keinen solchen mehr abzuschließen gedenkt. Es sieht in einem solchen Fall alles nach einer Entscheidung durch die Arbeitsgerichte aus.

zu 2.) Für die Behauptung, einen Mindestlohn könne es nur in Verbindung mit einer Entgelttabelle geben, führt der ver.di-Bundesvorstand keinerlei Beleg an. „Aus dem Gesetz lasse sich das nicht ableiten“, so Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler. Ein politischer Konflikt könne aber drohen, wenn künftig das Bundesarbeitsministerium ein umfassendes Tarifwerk zur Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung machte. Vergessen wird zudem, dass sich vorher beide

Tarifparteien sozialpartnerschaftlich auf eine bundesweite Lohnuntergrenze einig sein müssen, bevor das Ministerium diese Verordnung erlassen kann.

Das zweite zentrale Argument der bürokratischen Spitzen lautet: ohne DGB-Tarifvertrag besteht eine „erhebliche Lücke in der verleihfreien Zeit.“ Däubler weist darauf hin, dass lt. AÜG die Zeitarbeitsfirma ihr Risiko, keinen Anschlussvertrag für ihre Arbeitskräfte zu finden, nicht auf diese abwälzen darf. In der Praxis kommt dieser Sachverhalt wohl ohnedies so gut wie nicht vor, da viele Arbeitsverträge für die Dauer der Einsätze befristet sind.

zu 3.) Dieser Fall ist aus dem luftleeren Raum gegriffen. Welcher Betrieb würde schon Leiharbeit, „nehmer“Innen Stammpersonal vorziehen, das weniger verdient?

zu 4.) In Ländern wie Polen und Frankreich gibt es z.B. keinen Tarifvorbehalt. Hier herrscht equal pay. Zudem ist zur Verhinderung von Lohndumping aus dem Ausland der allgemeinverbindliche Mindestlohn entscheidend, nicht der reguläre Tarifvertrag. Letzteren gilt es zu kündigen, nicht ersteren!

Zu 5.) Zum 31. März endete das Engagement der Christlichen Metallgewerkschaft in der Zeitarbeit endgültig. 2010 erklärte die Arbeitsgerichtsbarkeit ihre Tarifabschlüsse für nichtig. Der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen erklärte: „Wenn keiner mehr einen Tarifvertrag in der Zeitarbeit abschließt, dann gilt equal pay!“ Dass das den DGB auch in Zukunft nicht hindern werde, Abkommen mit den Verbänden der Zeitarbeitsunternehmen zu schließen, kommentiert er: „Aber warum eigentlich? Wir fallen doch jetzt als Ausrede weg.“

Wie reagieren?

Bei der Phantasie der Kapitalisten, Verträge und Gesetze zu ihren Gunsten zu umgehen oder auszuhebeln, ist aber nicht auszuschließen, dass eine Gewerkschaft von außerhalb des DGB zu Dumpinglöhnen und -konditionen abschließt. Kann dies aber ein Grund sein, gleiche Bedingungen für Beschäftigte in der Leiharbeit zu verhindern? Wie ängstlich und kleinmütig muss eine Gewerkschaftsführung sein, einem solchen Angriff seitens einer Minigewerkschaft von vornherein auszuweichen, statt auf ihre Mitglieder zu setzen, die das equal pay-Prinzip hundert Mal energischer verteidigen würden als jetzige Leiharbeitstarife. Schließlich hat der weit verbreitete Unmut in den Reihen des DGB eine seiner Ursachen in der deutlichen Ablehnung der Leiharbeitstarife durch z.B. die IGM Ende letzten Jahres einerseits, andererseits im Unverständnis dafür, im Rahmen der Branchenzeitzuschläge Leiharbeit doch wieder salonfähig zu machen, wenn auch etwas besser bezahlt.

Aus inoffizieller Quelle heißt es, dass die Zeitarbeitstarifabkommen von Anfang an beim DGB ein ungeliebtes Kind gewesen seien. Die Probleme der Teilgewerkschaften mit Leiharbeit seien sehr unterschiedlich. Mit „der“ Politik wolle und könne man sich nicht anlegen. Der damalige „Kompromiss“ mit Schröder – nennen wir es lieber Verrat – habe die Gewerkschaften mehr geschwächt als gestärkt. Diese Politik des organisierten Zurückweichens begründen einige mit dem Argument: „Die Gewerkschaften sind zunächst ihren Mitgliedern verpflichtet.“ Angesichts von „nur“ 3 Prozent LeiharbeiterInnen seien deren Interessen eher nachrangig. Der Arbeitsrechtler Holger Thieß trifft des Pudels Kern: „Die große Mehrheit der Mitglieder ist nicht persönlich betroffen. Und immerhin steigert eine günstige und praktikable Leiharbeit die Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen und sichert dadurch die Stammarbeitsplätze.“

Der merkliche Protest eines Großteils der GewerkschafterInnen straft ihn Lügen.

Die aktuelle Situation in den Gewerkschaften bietet eine Chance, den Kampf gegen Leiharbeit zu

beschleunigen, wenn sich die Opposition nicht zu sehr in juristischen und tariftechnischen Details verliert. Denn natürlich muss auch die Gewerkschaftslinker davon ausgehen, dass Staat und Justiz die Kündigung der DGB-Tarifverträge so außer Kraft setzen können, dass sie eben nicht zum equal pay führen.

Politischer Streik

Die fortschrittlichste Rolle in dieser Kampagne spielen das Stuttgarter Antikrisenbündnis und die IVG. Aus ihren Reihen stammen Vorschläge, die Kündigung der Zeitarbeitstarifverträge als erste Stufe zu einem gesetzlichen Verbot der Leiharbeit in Angriff zu nehmen. Dies geht allerdings nur unter einer Bedingung: dass die linke Opposition klar und eindeutig das AÜG einschließlich des Entsendegesetzes ablehnt. Diese Klarheit kommt aber nicht zum Ausdruck. In der Argumentation wird unseres Erachtens zu einseitig betont, entsprechende Passagen im AÜG auszunutzen. Dies suggeriert, die organisierte Arbeiterbewegung könne es, von seinen Makeln befreit, für sich in Bewegung setzen. Beides sind aber bürgerliche Gesetze, die prekäre Arbeitsverhältnisse regeln sollen im Interesse des BRD-Gesamtkapitals, Leiharbeit zum Einen, Arbeitsimmigration zum Anderen!

Die Arbeiterklasse braucht deshalb politische Forderungen, die branchenübergreifende Interessen aller Arbeitenden einschließlich der LeiharbeiterInnen und EinwanderInnen verkörpern: Verbot von Leiharbeit und Scheinwerksverträgen! Für einen gesetzlichen Mindestlohn von 11,- Euro netto und steuerfrei! Entschädigungslose Enteignung der Leiharbeitsfirmen! Weg mit AÜG und Entsendegesetz! Für einen Plan gesellschaftlich nützlicher Arbeiten zu Tariflohn und unter Arbeiterkontrolle, bezahlt aus Unternehmerprofite! Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich!