

## Ade, Equal pay

### DGB vereinbart Niedriglöhne für Leiharbeit und PSA-Jobs

Der erste Versuch der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften die Leiharbeit branchenübergreifend und flächendeckend tariflich zu regeln und dabei den von ihnen selbst hochgehaltenen Grundsatz des "Gleichen Lohnes für gleiche Arbeit" (*Equal pay*) umzusetzen, ist in einem tarifpolitischen Desaster geendet. Dessen Folgen werden auch alle diejenigen zu spüren bekommen, die morgen als Arbeitslose in eine Personal Service Agentur (PSA) verpflichtet werden.

### Zur Vorgeschichte:

Ein zentraler Vorschlag der Hartz-Kommission bestand bekanntlich in der massiven Ausweitung der Leiharbeit. Im November 2002 wurde daraufhin im Rahmen der so genannten Hartz-Gesetze die Leiharbeit, wie von den Unternehmen seit langem gefordert, weitestgehend dereguliert. Allerdings schrieb die Bundesregierung auch ein vermeintliches Zugeständnis an die Gewerkschaften in das Gesetz: den Grundsatz des so genannten *Equal pay*. Der DGB hatte dies immer gefordert und zeigte sich entsprechend erfreut. Hartz selbst protestierte gegen die Verwässerung seiner Ideen, und durch die Leiharbeitsbranche ging ein lauter Aufschrei.

Alles überflüssiges Theater, denn das Gesetz hatte aus Sicht all derer, denen wirklich an *Equal pay* gelegen war, einen entscheidenden Haken. Per Tarifvertrag konnte vom guten Grundsatz nach unten abgewichen werden. Und genau dies mitzutragen, erwartete Wirtschaftsminister Clement von den Gewerkschaften. In der Diskussion waren damals freilich noch keine generellen Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, sondern erst einmal „nur“ Abschläge für Langzeitarbeitslose.

Die Zeitarbeitsunternehmen, die bis dahin zentralen Tarifverhandlungen ablehnend gegenüber standen, wurden dadurch an den Verhandlungstisch gebracht, dass für den Fall, dass kein Tarifvertrag zustande kommen sollte, der gesetzlich vorgesehene Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen kommen sollte.

Aus diesem Grunde hoffte auch der DGB, ein halbwegs achtbares Ergebnis zu erzielen, obwohl seine Verhandlungsposition von vornherein darunter litt, dass die versammelten DGB-Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit mangels Verankerung kaum arbeitskampffähig sein würden und klar war, dass die Leiharbeitsfirmen *Equal pay* grundsätzlich kippen wollten.

### Die Tarifverhandlungen

Die Hoffnungen auf ein halbwegs vorzeigbares Ergebnis wurden rasch durchkreuzt. Das Lager der Zeitarbeitsunternehmen blieb gespalten. Während der von den Großunternehmen der Branche wie Adecco und Randstad dominierte Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) bereit war, durch "Branchenzuschläge" zumindest begrenzt die Leiharbeitsentgelte an die der Entleihbetriebe anzunähern, lehnte der mittelständisch dominierte Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) dies kategorisch ab. Entsprechend verweigerte er sich auch einem tariflichen Eckpunkte-Papier zwischen DGB und BZA, das im Februar noch einen Stundenlohn für "einfache Facharbeit, die keine Zusatzkenntnisse oder Erfahrung erfordert" von 11 Euro vorsah und zusätzliche Branchenzuschläge ankündigte.

Verschärfend kam hinzu, dass ein regionaler Zusammenschluss von Leiharbeitsfirmen (die *Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen*; INZ) im Februar umfassende Tarifverträge mit dem für seine "gelbe" Tarifpolitik bekannten *Christlichen Gewerkschaftsbund* (CGB) abschloss. Auch wenn die DGB-Gewerkschaften gegen die "Schmuddeltarife" protestierten und ankündigten, dem CGB gerichtlich die Tariffähigkeit absprechen zu lassen, entfaltete der 'christliche' Tarifvertrag seine Wirkung. Denn jetzt war ein Tarifvertrag da und damit für viele Zeitarbeitsunternehmen ein Ausweg, das gesetzliche *Equal pay* zu vermeiden. Gerichtliche Auseinandersetzungen würden einige Jahre dauern, und es war keineswegs garantiert, dass der DGB sich durchsetzen würde. Entsprechend verabschiedete sich der BZA mit dem CGB-Tarifvertrag im Rücken umgehend wieder von seinen bereits gemachten Zugeständnissen und setzte nun die DGB-Verhandlungskommission unter Druck, nicht nur den Gleichbehandlungsgrundsatz fallen zu lassen, sondern auch das eben erst gemeinsam skizzierte Entgeltschema nach unten zu korrigieren. Die DGB-Verhandlungskommission musste sich entscheiden, die Verhandlungen abzubrechen oder nachzugeben. Sie entschied sich für das Zweite und verabschiedete sich so weit vom ehemals hochgehaltenen Gleichbehandlungsgrundsatz, dass auch die iGZ wieder in separate Verhandlungen einstieg.

### Die Tarif-Ergebnisse:

Der DGB hat mit zwei Verbänden Tarifverträge vereinbart, die beide den Anspruch auf bundesweite Wirkung haben (die Tarifverträge des DGB mit dem BZA finden sich unter <http://www.bza.de>; diejenigen mit der iGZ unter [http://www.ig-zeitarbeit.de/start\\_flash.htm](http://www.ig-zeitarbeit.de/start_flash.htm)).

### Arbeitszeit und Urlaub

Der DGB hat zwei unterschiedlich lang laufende Manteltarifverträge abgeschlossen, deren wichtigsten Punkte der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen sind.

### Die Regelungen aus dem Manteltarifvertrag:

DGB/BZA	DGB/iGZ
<b>Regelarbeitszeit</b>	
151,67h (35h/Woche)	151,67h (35h/Woche), unterschiedliche monatliche Regelarbeitszeiten je nach Anzahl der monatlichen Arbeitstage
<b>Arbeitszeitkonto</b>	
200 Plusstunden (zur "Beschäftigungssicherung" im Einzelfall auch 230 Stunden); ab 150 Plusstunden obligatorische Sicherung der Stunden gegen Insolvenz; Anzahl der Minusstunden nicht fixiert	150 Plus-, 21 Minusstunden
Pro 35 Plusstunden bei <i>einem</i> Entleihbetrieb besteht Anspruch auf Umwandlung eines Arbeitstags in Freizeit. Während der Einsatzzeit kann maximal ein Mal bis zu zwei Tage Zeitausgleich pro Monat genommen werden.	Freizeitausgleich: Arbeitnehmer können über monatlich je 2 Arbeitstage zu Lasten des Arbeitszeitkontos verfügen; auch der Verleiher (!) kann für bis zu zwei Tage Freizeit anordnen.
12 Monate Ausgleichszeitraum	Kein Ausgleichszeitraum vereinbart

(Ausnahmen möglich)	
Je Ausgleichszeitraum können bis zu 70h Plusstunden auch finanziell abgegolten werden (nach individueller Vereinbarung)	-
<b>Urlaub</b>	
variiert nach Betriebszugehörigkeit: Im ersten Beschäftigungsjahr 24 Arbeitstage, im zweiten 25 Arbeitstage usw., ab dem fünften Jahr 30 Arbeitstage; <i>Bei einer Beschäftigung bis zu 6 Monaten gilt lediglich das Bundesurlaubsgesetz</i> Stichtag für die erstmalige Berechnung der ununterbrochenen Dauer des Beschäftigungsverhältnisses ist der 1.1.2002	
<b>Jahressonderzahlungen (Urlaubs- u. Weihnachtsgeld)</b>	
Anspruch ab dem zweiten Jahr des ununterbrochenen Bestehens des Arbeitsverhältnisses im zweiten Jahr jeweils 150 Euro; im dritten und vierten jeweils 200 Euro; ab dem fünften jeweils 300 Euro; Teilzeitbeschäftigte erhalten anteilige Jahressonderzahlungen (Nach dem BZA-Tarifvertrag wird ab 1.1.2006 bereits nach 6 Monaten ein Anspruch erworben)	
<b>Sonstiges</b>	
Ausschluss von Einsatz in Streikbetrieben (Ausnahme Notdienst)	kein Ausschluss von Einsatz in Streikbetrieben
<b>Laufzeit</b>	
1.1.2004 bis 31.12.2007	1.1.2004 bis 30.6. 2006

*Kommentar:* Viele LeiharbeiterInnen werden auf Grund der im Allgemeinen kurzen Beschäftigungszeiten (nur knapp ein Drittel aller LeiharbeiterInnen ist länger als 3 Monate beschäftigt; Stand Juni 2002) kaum jemals in den Genuss der vereinbarten Regelungen wie beispielsweise Urlaubsgeld kommen. Das *hire and fire* von LeiharbeiterInnen wurde passenderweise im November letzten Jahres erheblich vereinfacht, ohne dass der DGB hörbar protestierte. Da auch die bei den Personal Service Agenturen rekrutierten Erwerbslosen nur maximal 9 bis 12 Monate beschäftigt werden, kommen auch für sie weder Weihnachts- noch Urlaubsgeld in Frage.

Auf den Manteltarifvertrag, den der CGB mit der INZ abgeschlossen hat, soll hier nicht weiter eingegangen werden. Er kann kein Maßstab sein, ist jedoch in sehr vielen Punkten erheblich schlechter.

### *Die Entgelte*

Bei der Eingruppierung gilt nicht die mitgebrachte Ausbildung und Erfahrung, sondern nur die tatsächlich im Entleihbetrieb abgeforderte Qualifikation als Bemessungsgrundlage. In der Entgeltgruppe 1 werden sich alle diejenigen wiederfinden, deren Tätigkeiten nach Meinung des Unternehmens nur kurze Anlernzeiten erfordern. Dort, wo Facharbeit verlangt wird, kann im Allgemeinen mit einer Eingruppierung zwischen Entgeltgruppe 3 und 5 gerechnet werden. Die höchste Entgeltgruppe ist für Arbeiten vorgesehen, die einen Universitätsabschluss voraussetzen – Arbeit von IngenieurInnen beispielsweise.

Ein Blick auf die Entgelte zeigt, dass die DGB-Tarifgemeinschaft Niedriglöhne unterzeichnet hat. Wenn jetzt von Gewerkschaftsseite darauf verwiesen wird, immerhin gebe es keine Abschläge für Langzeitarbeitslose mehr, wie sie noch im Eckpunkte-Papier vom Februar vorgesehen waren, ist dies nur noch zynisch. Denn tatsächlich zeigt der Vergleich mit dem Eckpunkte-Papier, dass die im Februar vereinbarten Stundensätze jetzt generell auf das Niveau des ehemaligen Einstiegslohnes abgesenkt wurden. Facharbeit ohne Berufserfahrung (EG 3) ist statt 11 Euro wie im Februar jetzt im BZA-Tarifvertrag noch 8,70 Euro 'wert'. Im iGZ-Tarifvertrag gibt es 8,85 Euro (EG 4).

Kaum mehr verwunderlich ist, dass diese Tarife in Ostdeutschland generell noch einmal um 13,5 Prozent abgesenkt werden.

### Vergleich der Entgelt- und Entgelttrahmentarifverträge Zeitarbeit DGB/BZA, DGB/iGZ sowie CGB/INZ (Stunden-Entgelte)

Entgeltgruppe	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	DGB/BZA Stundensatz	DGB/iGZ Eingangsstufe <sup>1)</sup>	CGB/INZ Grundlohn (Produktivlohn) <sup>2)</sup>	DGB/BZA Stundensatz	DGB/iGZ Eingangsstufe <sup>1)</sup>	CGB/INZ Grundlohn (Produktivlohn) <sup>2)</sup>
1	6,85	6,85	6,30 (6,70)	5,93	5,93	5,70 (6,20)
2	7,25	7,25	6,70 (7,20)	6,27	6,27	6,20 (6,60)
3	8,70	7,95	7,20 (7,80)	7,53	6,88	6,60 (7,20)
4	<b>9,20</b>	8,85	7,80 (8,50)	<b>7,96</b>	7,66	7,20 (7,70)
5	10,40	<b>9,83</b>	<b>10,20</b>	9,00	<b>8,50</b>	<b>8,20</b>
6	11,50	10,81	11,50	9,95	9,35	10,00
7	12,50	11,89	13,40	10,81	10,28	10,80
8	13,50	12,98	14,40	11,68	11,23	11,60
9	15,50	15,43	15,30	13,41	13,35	12,20

(Quelle: eigene Zusammenstellung und Berechnung auf Basis der veröffentlichten Tarifverträge)

Anm.: 1) Die Eingangsstufe gilt für die ersten 12 Monate der Anstellung beim Verleihunternehmen

2) Produktivlohn = Stundenlohn, der für Arbeit während der Verleihzeit zu zahlen ist.

**Ecklohn (fett):** DGB/BZA E 4: Tätigkeiten, für die Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die durch eine mindestens dreijährige Berufsausbildung vermittelt werden und die eine mehrjährige Berufserfahrung voraussetzen.

DGB/iGZ E 5: Selbstständige Ausführung von Tätigkeiten, für die eine abgeschlossene, mindestens dreijährige Berufsausbildung, entsprechende aktuelle Arbeitskenntnisse und Fertigkeiten und mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich ist.

CGB/INZ E 5: Ausführen von schwierigen Tätigkeiten, für die eine einschlägige Berufsausbildung mit Berufserfahrung oder eine spezielle Berufsbildung mit mehrjähriger Berufserfahrung erforderlich ist.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass es noch einen vierten Flächentarif gibt, den der CGB mit einer *Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit* (MVZ) abgeschlossen hat und der noch einmal niedrigere Tarife vorsieht.

Bei einer Regelarbeitszeit von 151,67 Std. ergeben sich daraus entsprechend niedrige Monatsentgelte. Die Spur, die die im Februar seitens des CGB mit der INZ vereinbarten "Schmuddeltarife" hinterlassen haben, ist unverkennbar, die Grenze im Entgelt fast verwischt.

Die einsatzbezogenen Zuschläge, die mit dem BZA vereinbart wurden, müssen vor dem Hintergrund der bereits erwähnten sehr kurzen Leiharbeitsverhältnisse und kurzen Einsatzzeiten in den Entleihbetrieben gesehen werden.

#### Einsatzbezogene Zuschläge DGB/BZA-Tarif

Nach 3 Monaten beim gleichen Entleihunternehmen 2,0 Prozent

Nach 6 Monaten beim gleichen Entleihunternehmen 3,5 Prozent

Nach 9 Monaten beim gleichen Entleihunternehmen 5,0 Prozent

Nach 12 Monaten beim gleichen Entleihunternehmen 7,5 Prozent

Nach dem Motto "schlimmer geht's immer" wurde zeitgleich mit der iGZ vereinbart, dass dort die Beschäftigten erst nach zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit Anspruch darauf haben, die "Eingangsstufe" zu verlassen und in eine um drei Prozent besser dotierte "Hauptstufe" zu wechseln.

Trotz dieser niedrigen Tarife muss davon ausgegangen werden, dass es heute LeiharbeiterInnen gibt, die weniger verdienen, als jetzt vereinbart wurde. Für einige LeiharbeiterInnen kann sich somit jetzt das Entgelt erhöhen. Die Firma Randstad rechnet jedoch maximal mit "Preissteigerungen" im einstelligen Bereich durch die neuen Leiharbeits-Tarife.

Trotzdem ist das Fazit der Branche eindeutig: *Equal pay* und *Equal treatment* (Gleichbehandlung) sind endgültig vom Tisch. Mit dem BZA hat der DGB zwar noch vereinbart, bis Oktober 2004 Verhandlungen über Branchenzuschläge aufzunehmen, gegenüber der iGZ konnte er eine solche Verpflichtung bislang aber nicht durchsetzen.

Diese Tarifverträge werden die KollegInnen aus der Leiharbeit in eine von ihnen nicht zu verantwortende Konkurrenz zu den 'Stammbeschäftigten' setzen. Der Hinweis, dass es auch andere Tarifverträge, beispielsweise in einzelnen Handwerksbranchen oder im Wach- und Sicherheitsgewerbe gibt, bei denen die Leiharbeitstarife noch unterschritten werden, hilft da nicht weiter. In solchen Branchen werden im Allgemeinen keine LeiharbeiterInnen beschäftigt. Die KollegInnen bei Metall, Chemie oder auch im Einzelhandel können ja mal vergleichen, wie hoch bei ihnen die untersten Lohn- und Gehaltsgruppen liegen.

## **Fazit**

Der DGB hat seinen Anspruch, für den Bereich der Leiharbeit auch nur annähernd dem Equal-pay-Grundsatz nahekommende Tarife durchzusetzen, aufgegeben. Ohne vorausgehende Diskussion wurde eine Kehrtwende von der Bekämpfung der Leiharbeit hin zu ihrer Akzeptanz vollzogen. Alle Einzelgewerkschaften des DGB haben, um in ihrem eigenen Jargon zu bleiben, ihre Unterschrift unter eine "tarifliche Billinumer" gesetzt. Dabei handelt es sich bei der Leiharbeit um einen Bereich, in dem bereits Hunderttausende arbeiten müssen und dessen Tarife via PSA morgen vielleicht schon für viele heutige "Stammbeschäftigte" gelten werden.

An engagierten BetriebsrätInnen hängt es jetzt, ob für LeiharbeiterInnen einzelbetrieblich unter Umständen eine bessere Lösung gefunden werden kann. Der Abschluss mit der BZA ist auch hier der etwas weniger schlechte, weil er eine, wenn auch schwache Öffnungsklausel nach oben hat.

Gewonnen haben bei dem Deal die Zeitarbeitsfirmen. Sie haben jetzt Tarifverträge à la carte und die freie Wahl, welchem Verband sie sich anschließen. Die Beschäftigten können sich ihre Tarifverträge weiterhin nicht aussuchen.