



Bundeskongress SGB II Forum B 8

Zeitarbeit im Aufschwung- Chancen für Langzeitarbeitslose

**Zeitarbeit und Leiharbeit
Instrument zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes oder
zum Tarifdumping ? !**

**Jörg Wiedemuth, Bereichsleiter Tarifpolitische
Grundsatzabteilung ver.di**



Entwicklung der Zeitarbeit/Leiharbeit

- Seit 1980 Zahl der ZeitarbeitnehmerInnen verzehnfacht
- Seit 2004 Boom der Zeitarbeit/Leiharbeit
 - 2004: 399.789
 - 2005: 453.389
 - 2006: 598.284
 - 2007: rd. 791.000 (jeweils Ende Juni)
- Anteil der Zeitarbeit an Gesamtbeschäftigtenzahl aber noch relativ gering
 - Großbritannien: 5 %
 - Niederlande: 2,6 %
 - USA 2,2 %
 - Frankreich 2,1 %
 - Deutschland 1,7 %
- 2-3 % aller Betriebe in Deutschland nutzen Zeitarbeit

■ Wesentliche Veränderungen

- Fortfall des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbotes
- Abschaffung des Befristungsverbotes
- Keine Begrenzung der Höchstverleihdauer auf 24 Monate
- Fortfall der Regelung, dass nach 12 Monaten Überlassung die Arbeitsbedingungen des Entleihbetriebes gelten

■ Neuregelungen

- Arbeitsverhältnis kann für die Dauer der Überlassung befristet werden
- Equal-pay und Equal-treatment Grundsatz
- Tariföffnungsklausel als Abweichungsmöglichkeit



Gleichbehandlungsgrundsatz und Abweichung

- Erlaubnis auf Arbeitnehmerüberlassung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, das dem Leiharbeiter während der Zeit der Überlassung die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes nicht gewährt werden.
- Ausnahmen:
 - Zuvor arbeitslose Leiharbeiter (Arbeitgeber gewährt für die Dauer von höchstens 6 Wochen mindestens ein Nettoentgelt in Höhe des zuvor erzielten Arbeitslosengeldes) - PSA
 - Ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen



Tariföffnungsklausel und die Folgen

- **Nichttarifgebundene AG und AN können im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren**
- **Tariföffnungsklausel eröffnet damit einen Tarifunterbietungswettbewerb, da sie keinerlei Anforderungen an den Tarifvertrag und die Tarifvertragsparteien stellt**
- **Der Gleichbehandlungsgrundsatz steht dadurch nur auf dem Papier**
- **„Das schön klingende Schutzkonzept des AÜG hat sich in der Praxis als untauglich erwiesen. Der Auffanggrundsatz der Lohngleichheit ist inzwischen nahezu ausgeschaltet ohne dass dafür angemessene und sozial befriedigende Tarifverträge entstanden wären.“**
- **Gutachten Präsident des Bundesarbeitsgerichtes Dieterich a.D.) zur Aufnahme der Zeitarbeit ins Entsendegesetz**



1. Tarifeinigung 2003 trug noch Züge von Equal Pay

- Eckpunkte Verhandlungsergebnis BZA Febr. 2003)
- Prinzip Equal pay in zwei Richtungen
 - Unterste Entgeltgruppe 8,40 € (2004)
 - Facharbeitergruppe: 11,00 €

- Abweichungen nach oben durch Branchenzuschläge
 - In Betrieben , in denen ein höheres Tarifniveau gezahlt wurde
- Abweichungen nach unten auf 6,85 € (Mindestentgelt)
 - wenn in Entleihbranche ein niedrigeres Entgelt gezahlt wurde
 - Bei sachlich begründeter eingeschränkter Vermittlungsfähigkeit (für längstens 6 Wochen)



- Verhandlungsergebnis hatte keinen Bestand, da Ende Febr. Tarifgemeinschaft CGB mit INZ (Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen) einen TV vereinbarte, der deutlich unter dem Verhandlungsergebnis lag
- Dadurch erhebliche Unterbietung des DGB Niveaus
- Arbeitsagenturen akzeptierten als Grundlage für Zulassung der PSA`n den CGB-Tarifvertrag
- Tarifgemeinschaft des DGB musste daraufhin nachverhandeln um überhaupt einen Tarifschutz für ihre Mitglieder zu erlangen
 - Tarifregelungen mit BZA (Bundesverband Zeitarbeit, Personaldienstleistungen e.V.
 - Tarifregelungen mit IGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.



Tarifvergleich

- **DGB Tarifgemeinschaft**
- **Tarifniveau WEST unterste EG**
- **BZA 7,38 €**
- **IGZ 7,00 €**
 - 7,21€ ab 1.11.07
 - 7,31 € ab 1.1.08
 - 7,51 € ab 1.11.08
 - bis 31.012.08)
- **Tarifniveau OST unterste EG**
- **BZA 6,42 €**
- **IGZ 6,06 €**
 - 6,24 € ab 1.11.07
 - 6,32 € ab 1.01.08
 - 6,50 € ab 1.11.08

- **CGZP**
- **Tarifniveau WEST unterste EG**
- **AMP 7,00 €**, aber Absenkung um 9,5 % in den ersten 6 Monaten möglich
- = 6,34 €
- **BVD 6,90 €**
- **Allbecon: 5,02 €**
- **Tarifniveau OST unterste EG**
- **AMP 5,77**
(Absenkungsmöglichkeit in den ersten 6. Mon = 5,70€)
- **BVD 5,78**
- **Allbecon: 4,83**



Entwicklungstrends Arbeitnehmerüberlassung

- Zeitarbeit/Leiharbeit übt Druck auf die Tarifstandards bei den Stammarbeitsplätzen aus
- Zeitarbeit/Leiharbeit wird nicht nur zur Gewinnung zusätzlicher Flexibilität, zur zeitweiligen Überbrückung von Arbeitsspitzen und von Personalausfall genutzt, sondern als Lohnkostensenkungsinstrument - zur Tariffucht und als Tarifunterbietungsinstrument
- Tarifverträge alleine sind nicht in der Lage dieser Entwicklung Schranken zu setzen
- Unternehmen gründen Tochtergesellschaften, beantragen für diese die Zulassung nach AÜG, verlagern Beschäftigte in diese Töchter und verleihen sie an das Unternehmen zurück (an die alten Arbeitsplätze)
- Neueinstellungen oder Ersetzung Fluktuation nur noch über die Leiharbeitstöchter
- Anteile von 20 - 30 % Leiharbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft



Ver.di Umfrage Leiharbeit/Zeitarbeit

		Missbrauchspotential der Arbeitnehmerüberlassung -Ver.di Umfrage
22,1 %	27	Zeitarbeitsanteil im Betrieb liegt zwischen 5 und 20 %
10,7 %	13	Zeitarbeitsanteil im Betrieb liegt über 20 % (32 % Durchschnitt)
18 %	22	Betriebe haben Tochtergesellschaft gegründet und verleihen ehemalige Beschäftigte bzw. Neu-Eingestellte in den Betrieb zurück
6,6 %	8	Leiharbeiter ersetzen Stammbeschäftigten um Branchentarifverträge zu unterlaufen
35,3 % 22,1	43	Keine der Fallkonstellationen trifft zu. kein Einsatz von LAN
7,3 %	9	Nicht auswertbar
100 %	122	



Veränderungsnotwendigkeiten

- Einführung eines Mindestlohntarifvertrag, um weiteres Tarifdumping zu verhindern inbes. mit Blick auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 1. Mai 2009 bzw. 2011 und Allgemeinverbindlicherklärung nach Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Wiederherstellung der Schutzregelungen des AÜG
- Geltung des equal-pay Prinzips ab Beginn des 6. Monats der Überlassung
- Abschaffung der Möglichkeit, durch die Gründung von Tochtergesellschaften, Arbeitnehmerverleih in das eigene Unternehmen zu betreiben als Umgehungstatbestand des Zweckes der Arbeitnehmerüberlassung