

Stellungnahme des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands zum Elften Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (BT-Drs. 17/464)

und Anträgen der Fraktionen der SPD, der Partei Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen
(BT-Drs. 17/426, 17/551, 17/1155)

Die Bundesregierung hat mit Datum vom 18. Januar 2010 den Elften Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes an den Deutschen Bundestag gerichtet. Sie erfüllt damit den gesetzlichen Auftrag aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der derzeit gültigen Fassung. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) war bei der Erstellung des Berichtes nicht beteiligt, ist nun aber in der parlamentarischen Beratung gebeten worden, eine Stellungnahme abzugeben.

Vorab appelliert der CGB an alle Akteure aus Politik, den Sozialpartnern und den Medien, Diskussionen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mit der nötigen Sachlichkeit zu führen. Verschiedene Vorfälle der vergangenen Jahre haben eine unsachliche Diskussionskultur zur Zeitarbeit heraufbeschworen. Es ist an der Zeit, dass in der politischen Auseinandersetzung Tatsachen und Argumente wieder in den Mittelpunkt gerückt werden, dass von unsachlichen und pauschalen Beschimpfungen der Zeitarbeitnehmer und der Zeitarbeitsunternehmen Abstand genommen wird.

Der CGB bekennt sich nach wie vor zur Zeitarbeit. Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, welches grundsätzlich auch in Zukunft weiter bestehen sollte. Hinsichtlich der Form und des Umfangs folgen Ausführungen weiter unten. Aus Sicht des CGB ist die Zeitarbeit nicht das, was in der Öffentlichkeit subjektiv wahrgenommen wird. Der Elfte Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bestätigt dies eindrucksvoll.

Auslöser für verschiedene Negativkampagnen waren Fälle, bei denen das Instrument Zeitarbeit ausdrücklich nicht im eigentlichen Sinne eingesetzt worden ist. Der Fall Schlecker war der wohl prominenteste Fall, wie das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz missbraucht werden kann. Der CGB hat sich von Anfang an von diesen Praktiken distanziert. Geschäftsmodelle, mit denen Unternehmen zu Lasten der Beschäftigten eine Gewinnmaximierung erreichen wollen, werden vom CGB abgelehnt und deshalb wird gegen diese auch vorgegangen. Schlecker war deshalb der Anlass, um gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) eine Lösung anzubieten, wie mittels Tarifvertrag verhindert werden kann, dass eine solche Gewinnmaximierung zu Lasten von Beschäftigungsverhältnissen erfolgen kann. In sämtlichen Flächentarifverträgen sind deshalb Tarifausschlussklauseln aufgenommen worden, mit denen derartigem Missbrauch entgegengewirkt wird.

Der CGB ist daran interessiert, dass die Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit als normale Beschäftigungsverhältnisse verstanden werden. Beschäftigte in Zeitarbeitsunternehmen haben die

gleichen Schutzrechte, wie dies bei Beschäftigten in anderen Branchen der Fall ist. Dies gilt für den Arbeitsschutz genauso, wie für das Kündigungsschutzrecht oder Rechtsansprüche aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. In der öffentlichen Wahrnehmung wird der Zeitarbeitnehmer oftmals aber als ein atypischer Beschäftigter angesehen. Seine Arbeitskraft und Arbeitsleistung wird oftmals als weniger wertvoll angesehen. Das sollte sich ändern.

Der Bericht der Bundesregierung unterstreicht die Einschätzung des CGB, dass die überwiegende Mehrheit der Unternehmen in der Zeitarbeit für die Zeitarbeitnehmer vernünftige und faire Arbeitsbedingungen anbieten. Der Elfte Bericht dokumentiert auch, dass die Zeitarbeit hinsichtlich der verschiedenen Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich zu bewerten ist. Die Beschäftigtengruppen der qualifizierten Fachkräfte sind längerfristig im Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Ihre Arbeitsbedingungen sind in der Regel so ausgestaltet, dass für sie tarifliche Regelungen aus den Flächentarifverträgen durch arbeitsvertraglich festgelegte Zusatzleistungen verbessert werden. Die Unterschiede sind aber gravierend, wenn nach Branchen unterschieden wird, in die überlassen wird. Die Entlohnung, die Gewährung von Jahresurlaub oder die Gewährung von Sonderzahlungen steigen in den Branchen besonders an, in denen diese Leistungen ohnehin hoch sind, z.B. in der Metall- und Elektroindustrie oder in der Chemieindustrie. In Branchen, in denen die Entlohnungen oder zusätzliche Leistungen nicht oder nicht wesentlich von denen der Zeitarbeitsvertragliche abweichen, fallen die arbeitsvertraglich vereinbarten Zusatzleistungen deutlich niedriger aus, oder sie werden von vornherein ausgeschlossen.

Eine zweite wesentliche Gruppe der in der Zeitarbeit beschäftigter Arbeitnehmer sind die Helfer. In dieser Gruppe ist eine hohe Personalfuktuation zu beobachten. Die überwiegende Mehrheit der Hilfsarbeiter ist nach Einschätzung des CGB weniger als drei Monate beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. In den Arbeitsverträgen werden deshalb beispielsweise sämtliche Möglichkeiten der Probezeit genutzt, um den Arbeitnehmern den vollständigen tariflichen Schutz als Beschäftigter nicht gewähren zu müssen. Der CGB sieht sich in dem Bericht der Bundesregierung bestätigt, dass gerade in diesem Segment eine geringe Beschäftigtendauer zu beobachten ist. Das hängt auch damit zusammen, dass die Zahl der Beschäftigten in Helfertätigkeiten, die vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses länger als zwölf Monate ohne Beschäftigung waren, überdurchschnittlich hoch ist.

Der CGB muss feststellen, dass in dieser Gruppe der Wettbewerb zwischen den Zeitarbeitsunternehmen besonders aggressiv über den Stundenverrechnungssatz geführt wird. Leidtragende dieses aggressiven Wettbewerbs sind gerade in dieser Beschäftigtengruppe die Arbeitnehmer. Denn vor allem in dieser Beschäftigtengruppe versuchen Zeitarbeitsunternehmen gegenüber dem Arbeitnehmer alles vorzuenthalten, was tariflicher Anspruch ist, aber mehr darstellt, als der einfache Stundenlohn.

Der CGB stellt fest, dass in der Zeitarbeit genau, wie in anderen Branchen Auslegungsschwierigkeiten von Tarifverträgen zu beobachten sind. Der CGB kann aber nicht bestätigen, dass die Auslegung von tarifvertraglichen Normen in der Zeitarbeit signifikant häufiger strittig ist, als in anderen Branchen, z.B. der Metall- und Elektroindustrie. Es ist aber festzustellen, dass Eingruppierungsstreitigkeiten bei den unteren Entgeltgruppen signifikant häufiger auftreten, als in den höheren Entgeltgruppen.

Der CGB hat festgestellt, dass die Durchsetzung sämtlicher tariflicher Normen in den Zeitarbeitsunternehmen im Berichtszeitraum stetig zugenommen hat. Dabei ist es hilfreich, dass die Unternehmen und Betriebe nicht nur von der Möglichkeit der Anwendung eines einschlägigen Tarifvertrages der Zeitarbeit machen, sondern dass sie die aktive Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband suchen. Der Bericht weist in Tabelle 9 die Zahl der Betriebe aus, die im 2. Halbjahr 2008 auf dem Markt tätig waren, aufgeschlüsselt in die Zahl der Beschäftigten. Stellt man diese Zahlen den Zahlen gegenüber, die die Arbeitgeberverbände über ihre Mitgliedsunternehmen veröffentlichen, so kann daraus geschlossen werden, dass über 90 Prozent der Betriebe mit mehr als 29 Beschäftigten Mitglied im Arbeitgeberverband der Zeitarbeit sind. Lediglich bei den Betrieben mit bis 29 Beschäftigten ist der Organisationsgrad in den Arbeitgeberverbänden gering ausgeprägt.

Diese Tatsache ist für die Gewerkschaften von großer Bedeutung. Unternehmen, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, sind den Gewerkschaften auch bekannt. Von Unternehmen, die sich nur auf einen Tarifvertrag berufen, haben die Gewerkschaften hingegen erst einmal gar keine Kenntnis. Für die Durchsetzung der tariflichen Bestimmungen in den Betrieben ist es leichter, wenn die Firmen und Betriebe der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft bekannt sind. Da die gewerkschaftlichen Organisationsgrade in der Zeitarbeit nach wie vor recht gering sind fällt es schwer, Tarifverträge alleine über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft durchzusetzen. Es bedarf zusätzlicher Instrumente, denen sich die Gewerkschaften bedienen müssen. Dieses Phänomen betrifft im Übrigen alle Gewerkschaften in der Zeitarbeit gleichermaßen.

Wie bei Gesetzen, so gibt es bei Tarifverträgen immer wieder Auslegungsspielräume. Eine Zusammenarbeit der Sozialpartner in dieser Frage hilft bei der Durchsetzung der tariflichen Regelungen. Mit Hilfe der Arbeitgeberverbände lassen sich tarifvertragliche Regelungen besser im gegenseitigen Einvernehmen auslegen. Eine einvernehmliche Auslegung der Tarifverträge kann mittels Arbeitgeberverband leichter in die Betriebe vermittelt werden.

Der Bericht bemängelt die recht allgemein gehaltene Beschreibung der Entgeltgruppen in Tarifverträgen. Der CGB weist darauf hin, dass es kaum möglich ist, in der Beschreibung der Eingruppierungsgrundsätze wesentlich präziser zu werden. Das ergibt sich alleine schon daraus, dass in den unterschiedlichen Branchen sehr unterschiedliche Vorgaben gemacht werden, welche berufliche Qualifikationen Voraussetzung zur Ausübung von Aufgaben sind. In verschiedenen Berufsfeldern reichen sechswöchige Kurse bei den Industrie- und Handelskammern aus, um in die entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert zu werden, die einer Fachkraft entspricht, die eine zwei- bis zweieinhalbjährige Berufsausbildung absolvieren musste. Gerade bei den Hilfskräften ist diese Unterscheidung von besonderer Schwierigkeit.

Lassen Sie dies am Beispiel der Pflege dokumentieren: Es gibt die Pflegehilfskraft, es gibt den Pflegehelfer und es gibt die Pflegefachkraft. Die Pflegefachkraft hat zweifelsohne eine qualifizierte Berufsausbildung und erhält deshalb eine Erlaubnis, in Pflegeeinrichtungen auch medizinische Aufgaben wahrzunehmen. Sie ist in der Regel mit dem Ecklohn zu vergüten. Der Pflegehelfer hat keine berufliche Ausbildung, aber er hat Qualifizierungsschritte in der Pflegeeinrichtung durchlaufen, und verfügt u.a. über eine mindestens einjährige Berufserfahrung. Dieser Pflegehelfer darf bei medizinischen Tätigkeiten assistieren. Er wird deshalb in eine Entgeltgruppe einzugruppiert sein, die in der Mitte zwischen Pflegefachkraft und Pflegehilfskraft liegt. Die Pflegehilfskraft hat keine professionellen pflegerischen Fertigkeiten in Form von Qualifizierungsmaßnahmen erworben und ist deshalb in die unterste Entgeltgruppe einzugruppiert. Sie geht auch keinen pflegerischen Tätigkeiten im medizinischen Sinne nach.

Während der Pflegehelfer über eine Qualifizierung verfügt, benötigt der Helfer für Lagerarbeiten in der Regel keine besonderen Kenntnisse und wäre deshalb auch niedriger einzugruppiert, als ein Pflegehelfer. Es ist deshalb die Intention der Eingruppierungsgrundsätze der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen, die sich von Berufsgruppe zu Berufsgruppe und von Branche zu Branche unterscheidet. Deshalb konnten die Tätigkeitsbeschreibungen für die Entgeltgruppenmerkmale auch nicht konkret aus Berufsbildern abgeleitet werden, sondern mussten nach Tätigkeitsmerkmalen geordnet werden. Daran wird sich aufgrund der Vielzahl unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit auch nichts ändern.

Aus Sicht des CGB muss sich das Beschäftigungsverhältnis des Zeitarbeitnehmers als ein normales Beschäftigungsverhältnis etablieren. Sofern der Zeitarbeitnehmer nicht über eine besonders große Dauer an ein und denselben Arbeitsplatz überlassen wird, hält der CGB es auch für nicht richtig die Beschäftigungsverhältnisse mit zu vielen gesetzlichen Regulierungsmechanismen zu belasten.

Die Oppositionsfractionen fordern in ihren Anträgen die gesetzliche Gleichstellung des Zeitarbeitnehmers mit dem vergleichbaren Stammmitarbeiter, zum Teil nach einer kurzen Einarbeitungszeit, zum Teil sofort. Der CGB hält von derartigen gesetzlichen Regelungen wenig. Zuerst sollte festgehalten werden, dass für den Fall, dass dieser Gleichbehandlungsgrundsatz zum Tragen kommen soll, von

vornherein unterstellt wird, dass der Zeitarbeitnehmer an ein und dem selben Arbeitsplatz über Jahre hinweg eingesetzt werden soll. Diese Tatsache stellt aus Sicht des CGB bereits einen Missbrauch des Instrumentes Zeitarbeit dar. Denn in den Personalplanungen der Entleihbetriebe muss in Zyklen von sechs bis längstens zwölf Monaten ersichtlich werden, wie sich aufgrund von Auftragslagen die Personalkapazitäten entwickeln. In diesen Fällen ist darauf hinzuwirken, dass die Zahl der Mitarbeiter im Entleihbetrieb zunimmt, Stammebelegschaften aufgebaut werden. Der Bericht der Bundesregierung lässt darauf schließen, dass dies in der Mehrzahl der Betriebe auch erfolgt.

Für den Fall, dass Einleiherbetriebe mit Zeitarbeitnehmern eine Art Personalreserve bilden, ist dafür Sorge zu tragen, dass abweichend vom Flächentarifvertrag in der Zeitarbeit Zusatzregelungen geschaffen werden, die eine solche Substitution ausschließen, weil sie sich für den Entleiherbetrieb nicht mehr lohnen. Durch Zusatzvereinbarungen können die Tarifvertragsparteien dort den Gleichbehandlungsgrundsatz für Zeitarbeitnehmer und Stammmitarbeiter durchsetzen. Dies ist im Übrigen in den Jahren zwischen 2006 und 2008 in einer Reihe von Betrieben geschehen.

Die Forderung der Einführung des Gleichbehandlungsgrundsatzes wird oftmals mit sogenannten Drehtüreffekten begründet. Es wird unterstellt, dass die Unternehmen ihre Stammebelegschaft reduzieren, um sie durch Zeitarbeitnehmer zu ersetzen. Sofern eine solche Praxis vorgenommen wird, so stellt diese genauso eine Form des Missbrauchs dar, nicht vom Zeitarbeitsunternehmen ausgelöst, sondern vom Entleiherbetrieb. Der Elfte Bericht der Bundesregierung stellt hierzu Daten zu Verfügung, die sich mit den Einschätzungen des CGB decken. Es handelt sich um einen kleinen Teil von Unternehmen und Beschäftigungsverhältnissen, in denen solche Drehtüreffekte stattfinden. Nur zwei Prozent von 71.000 Betrieben, die Zeitarbeitnehmer eingesetzt haben, haben im Berichtszeitraum Stammebelegschaften abgebaut, während gleichzeitig Zeitarbeitnehmer eingesetzt wurden. Alleine diese Daten unterstreichen, dass die gefühlte Verdrängung von Stammmitarbeitern durch Zeitarbeitnehmer in der Summe nicht so gravierend sein kann. Dabei betont der CGB, dass er jeden derartigen Missbrauch verurteilt.

Wenn also diese Verdrängung nur in geringem Maße stattfindet und auch die langfristige Überlassung an einen Arbeitsplatz nicht die Beschäftigungsmodelle in der Zeitarbeit sein sollen, die in besonders großem Ausmaß stattfinden, dann geht eine Regulierung über den Gleichbehandlungsgrundsatz nach einer gewissen Einarbeitungszeit fehl. Die Unternehmen werden die Arbeitnehmer schlicht aus den Einsätzen herausnehmen und in andere Einsätze bringen, eine gesetzliche Regelung würde umgangen.

Gleichzeitig wäre den Sozialpartnern die Möglichkeit genommen, für langfristige Überlassungsdauern entsprechende Zusatzregelungen zu schaffen. Wenn die Zeitarbeitsunternehmen durch den Gesetzgeber einen Gleichbehandlungsgrundsatz aufgezwungen bekommen, dann wird den Gewerkschaften der Gestaltungsspielraum für diesen Einsatzbereich genommen. Die Zeitarbeitsunternehmen werden Geschäftsmodelle entwickeln, die diesen Gleichbehandlungsgrundsatz erst gar nicht greifen lassen. Die Gewerkschaften können auf diese Änderungen der Geschäftsmodelle allenfalls reagieren. Folge: Die Zeitarbeitnehmer, die heute schon Sonderleistungen und Sonderregelungen genießen, werden schlechter gestellt, weil sie in die neuen Geschäftsmodelle nicht mehr passen.

Zur Entgeltentwicklung wurde in der Vergangenheit vieles berichtet, doch was ist davon zutreffend? Der CGB ist über seine Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PSA (CGZP) am Tarifgeschehen unmittelbar beteiligt. Seit Anfang 2003 werden Tarifverträge mit Arbeitgeberverbänden und einzelnen Unternehmen abgeschlossen. Aktuell sind Tarifverträge mit drei Flächentarifvertragspartnern sowie mit 33 Unternehmen oder Unternehmensgruppen in Kraft. Sofern von über 120 Haustarifverträgen die Rede ist, so muss darauf verwiesen werden, dass vom Tarifregister des Bundes ganz offensichtlich Kündigungsschreiben, Aufhebungsvereinbarungen sowie Beendigungstarifverträge der CGZP fehlerhaft registriert worden sind.

Ganz offensichtlich bereiten ehemalige Haustarifverträge der CGZP der Politik nach wie vor Probleme. Bis heute ist die Frage nicht abschließend diskutiert, ob ein nachwirkender Tarifvertrag den Gleichbehandlungsgrundsatz § 9 Abs. 2 AÜG aufhebt, oder nicht. Die CGZP ist nach wie vor der Auf-

fassung, dass ein nachwirkender Tarifvertrag den Befreiungstatbestand nicht erfüllt. Demnach müsste der Gleichbehandlungsgrundsatz zumindest für alle neu zu begründenden Beschäftigungsverhältnisse gelten, wenn der Tarifvertrag in die Nachwirkung getreten ist. Auch für Altarbeitsverhältnisse ist es nicht eindeutig, ob ein nachwirkender Tarifvertrag vom Gleichbehandlungsgrundsatz befreit. Die Rechtswissenschaft streitet sich in dieser Frage. Die überwiegende Meinung der Rechtswissenschaft veröffentlichte beispielsweise Prof. Frank Bayreuther im Frühjahr 2010 mit einem Aufsatz in der Zeitschrift Betriebsberater (Nachwirkung von Zeitarbeitstarifverträgen im Kontext des equal pay/ treatment Gebotes des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Betriebsberater 2010, Seit 309 ff.)

Da die wissenschaftliche Diskussion nicht eindeutig ist, der Wille der ehemaligen tarifvertragsschließenden Parteien aber eindeutig ist (diese ihre Zusammenarbeit für beendet erklärt, z.B. durch Scheitern von Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag), regt der CGB an, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz genau zu diesem Punkt dahingehend präzisiert wird, dass ein nachwirkender Tarifvertrag nicht, oder nur eingeschränkt vom Gleichbehandlungsgrundsatz befreit.

Maßgebliche Tarifverträge der CGZP sind die Flächentarifverträge mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD). Im Frühjahr 2010 konnten neue Entgelttarifverträge mit beiden Verbänden abgeschlossen werden, deren untersten Entgelte bei 7,60 Euro/Stunde in den westdeutschen und 6,40 Euro/Stunde in den ostdeutschen Bundesländern liegen. Vergleicht man diese Beträge mit den Entgelttarifverträgen zwischen CGZP und dem Rechtsvorgänger des AMP, der Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit e.V. (MVZ) vom 24. Juni 2003, dann sind erhebliche Gehaltssteigerungen zu verzeichnen. Für die unterste Entgeltgruppe wurden seit 2003 insgesamt Gehaltssteigerungen von 14,3 Prozent im Osten, gar von 26,5 Prozent im Westen durchgesetzt. Vergleicht man die Ecklöhne für die qualifizierten Facharbeiter, so fallen die Gehaltssteigerungen noch deutlicher aus: Ein Stundenlohn von 7,00 im Osten und 8,84 im Westen im Jahre 2003 steht heute ein Stundenlohn von 9,41 Euro im Osten und 11,43 Euro im Westen gegenüber. Das sind Gehaltssteigerungen von 29,2 Prozent im Westen und 34,4 Prozent in den ostdeutschen Bundesländern.

Vergleicht man diese Entwicklung mit der allgemeinen Lohnentwicklung über alle Branchen und Beschäftigungsverhältnisse, so ist die Gehaltsentwicklung in der Zeitarbeit bemerkenswert. Die Löhne sind im Zeitraum zwischen 2003 und 2009 allgemein um gut sechs Prozent gestiegen, im verarbeitenden Gewerbe, einem großen Bereich, in dem Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, um gut 11 Prozent. Die Lohnsteigerungen in der Zeitarbeit waren demnach überdurchschnittlich hoch.

Es wird immer wieder dargelegt, dass die Zeitarbeit generell mit zu niedrigen Löhnen tarifiert sei. Deshalb könnte angenommen werden, dass Entgeltssteigerungen deshalb überdurchschnittlich ausgefallen sind, weil es einen Aufholbedarf gegeben habe. Hierzu ein Blick auf die Ausgangslage im Jahre 2003. Das Tarifregister des Bundes hat im Jahre 2003 einen Jahresbericht herausgegeben, der unterschiedliche Daten zu Tarifverträgen und Gehaltsentwicklungen zusammenstellte. Nach dessen Veröffentlichung lag der Mittelwert für den Ecklohn über alle Branchen bei 2.075 Euro im Monat. Der Tariflohn für eine qualifizierte Fachkraft in den westdeutschen Bundesländern nach dem Entgelttarifvertrag mit der MVZ lag bei 1.803 Euro im Monat, das sind 86,9 Prozent des Mittelwertlohns. Er bewegte sich dabei in einem Umfeld, wie der Keramischen Industrie in Bayern oder dem Kraftfahrzeuggewerbe Niedersachsen. Zahlreiche Branchen sahen damals schlechtere Vergütungen vor.

Die Gehaltentwicklung hat innerhalb der Zeitarbeit ganz und gar nicht zu einer Lohnspirale nach unten geführt, zumindest nicht, was die tarifliche Gehaltsentwicklung angeht. Gleichwohl sind in Branchen, in die Zeitarbeitnehmer in bedeutendem Maße überlassen werden, Lohnniveaus noch deutlich höher. Dies bestätigt auch der Bericht der Bundesregierung. Aus diesem Grunde ist es der CGZP mit den Branchenabschlüssen wichtig gewesen, die Gehaltsunterschiede in der Metall- und Elektroindustrie weiter zu reduzieren, indem auf jeden Stundenlohn ein Branchenzuschlag von 0,40 Euro gezahlt wird, sofern die Zeitarbeitnehmer in die Metall- und Elektroindustrie überlassen werden. Diese Zuschläge gleichen die Lohndifferenzen nicht aus, reduzieren sie jedoch, ohne dass Beschäftigungshemmnisse in anderen Branchen entstehen, in denen die Entlohnung vergleichsweise niedrig ist.

Im Mai 2011 wird die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt für acht ostmitteleuropäische Staaten gelten, ab dem 01. Januar 2012 auch für Rumänien und Bulgarien. Diese Arbeitnehmerfreizügigkeit bietet Chancen wie Risiken für den deutschen Arbeitsmarkt und damit auch für die deutsche Zeitarbeit. So differenziert, wie die Zeitarbeit allgemein zu sehen ist, so gilt das auch für mögliche Auswirkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Zeitarbeit.

Der CGB befürchtet, dass es gerade auf dem Arbeitsmarkt für geringqualifizierte Arbeitnehmer weiterer Lohndruck entstehen könnte. Dieser würde ein erhebliches Segment treffen, man schätzt etwa dreißig Prozent aller Zeitarbeitnehmer in deutschen Zeitarbeitsunternehmen. Der Gesetzgeber hat hierfür Möglichkeiten zum Schutz des inländischen Arbeitnehmers geschaffen, das Arbeitnehmerentsendegesetz. Aus Sicht des CGB sollte über das Arbeitnehmerentsendegesetz eine Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit eingeführt werden. Dafür bedarf es jedoch einiger Voraussetzungen. Diese sind zum einen durch eine Änderung des Arbeitnehmerentsendegesetzes vom Gesetzgeber herbeizuführen. Um Rechtssicherheit herzustellen, müssen die Sozialpartner eine zweite Voraussetzung erfüllen. Sie müssen einen gemeinschaftlichen Mindestlohtarifvertrag abschließen. Dieser liegt bis zum heutigen Tage nicht vor.

Der CGB sieht es für möglich an, dass sich alle Sozialpartner auf die Inhalte eines solchen Mindestlohtarifvertrages verständigen können. Es ist aber nach wie vor offen, ob die Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes ihre Blockadehaltung aufgeben und gemeinsam mit der CGZP, sowie allen maßgeblichen Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit einen solchen Tarifvertrag aushandeln und auch unterzeichnen.

Sofern eine Auflösung der Tarifvertragskonkurrenz in der Zeitarbeit durch einen solchen gemeinschaftlichen Tarifvertrag nicht erfolgt, bevorzugt der CGB die Festschreibung eines Mindestlohnes für die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Auflösung der Tarifkonkurrenz über eine unmittelbare gesetzliche Regelung erscheint dem CGB für dann am wenigsten rechtlich angreifbar. Sofern der Gesetzgeber durch eine faktische Verdrängung eines Tarifvertrages eine Bevorzugung eines anderen Tarifvertrages vornimmt, schränkt er die Handlungsfreiheit einer Tarifvertragskoalition nach Art. 9 Abs. 3 GG unzulässigerweise ein. Dies geschieht nicht in dem Fall, in dem er durch unmittelbares Recht die Handlungsspielräume für alle Tarifvertragskoalitionen gemeinsam einschränkt. So wird im Falle des Bundesurlaubsgesetzes, bei der Arbeitszeit oder im gesetzlichen Kündigungsschutzrecht verfahren. Im Übrigen wird die Wahrscheinlichkeit deutlich verringert, dass sich ein Mindestlohndebakel in der Zeitarbeit wiederholt, wie es die damalige Bundesregierung beim Postmindestlohn hat über sich ergehen lassen müssen.

Sofern der Bericht über eine mögliche Rechtsunsicherheit von Tarifverträgen berichtet, möchte der CGB klarstellen, dass gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen der Gewerkschaft verdi, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Land Berlin über eine mögliche mangelnde Tariffähigkeit der CGZP nicht rechtskräftig entschieden sind. Das Bundesarbeitsgericht wird sich dieser Frage annehmen müssen. Dabei wird es zahlreiche Fakten und Parameter zu bewerten haben, die in den Vorinstanzen nicht berücksichtigt worden waren, nach der ständigen Rechtsprechung jedoch zwingend hätten geprüft werden müssen. Wann das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung trifft, das ist heute noch nicht abzusehen.

Unabhängig davon ist die CGZP als eine gewerkschaftliche Spitzenorganisation im Sinne des § 2 Abs. 3 TVG Partei der Tarifverträge in der Zeitarbeit. Seit Anfang 2010 zeichnen auch Mitglieds-gewerkschaften des CGB die Tarifverträge in der Zeitarbeit im Rahmen ihres satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereiches. Es kommen sogenannte mehrgliedrige Tarifverträge zustande. In jedem Fall entwickeln die Tarifverträge Rechtskraft für die jeweiligen tarifvertragsschließenden Parteien, unabhängig vom Ausgang der gerichtlichen Auseinandersetzungen um die CGZP.

Der Elfte Bericht widmet sich auch den Fragen um Umfang und Intensität von Kontrollen der Bundesagentur für Arbeit in den Zeitarbeitsunternehmen nach § 17 AÜG. Der CGB stellt hierbei zahlreiche Defizite fest. Die Zahl der Kontrollen, die im Berichtszeitraum durchgeführt worden sind, ist für die Zahl der eingerichteten Planstellen für diese Kontrollen beachtlich. Die Zahl von 74 Planstellen, die

nur zum Teil Betriebsprüfer umfasst, erscheint bei insgesamt 16.000 vorhandenen Überlassungserlaubnissen für extrem wenig. Darunter muss die Prüfqualität oder die Prüfhäufigkeit leiden, beides ein Manko, wenn das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz effektiv durchgesetzt werden soll. Deshalb ist ein Ausbau der Planstellen in der Bundesagentur für Arbeit für die Überprüfung der Arbeitnehmerüberlassungslizenzen unausweichlich.

Zur effektiven Durchsetzung gehört auch die Überprüfung der Inhalte von Arbeitsverträgen. Hier stellt der Bericht dar, dass die Regionaldirektionen zunehmend mit rechtsberatenden Fragen zu geltendem Arbeitsrecht und der Auslegung von tarifvertraglichen Normen herangezogen werden. Das ist nicht verwunderlich, ist doch ein Tarifvertrag der Zeitarbeit in der Regel in den Arbeitsverträgen in Bezug genommen. Hier wünscht sich der CGB eine engere Zusammenarbeit mit den Regionaldirektionen. Es ist sehr unterschiedlich, wie mit der Auslegung von tarifvertraglichen Normen umgegangen wird. Oftmals entsteht der Eindruck, dass bei der Prüfung wesentlicher tariflicher Normen keine Festlegung vorgenommen wird, obwohl Verstöße gegen ebendiese offenkundig sind.

Umgekehrt ist mitunter eine sehr fragwürdige Auslegung tarifvertraglicher Normen auf Arbeitsverträge durch die Regionaldirektionen zu beobachten. Mitunter tauchen Schreiben von den Regionaldirektionen auf, die Ansichten zu Tarifverträgen vertreten, die denen der tarifvertragsschließenden Parteien widersprechen. Wie oben bereits dargelegt, geben Tarifverträge immer Interpretationsspielräume, so wie Gesetze auch. Es ist dann zuerst einmal zu prüfen, was die vertragsschließenden Parteien eigentlich wollten. Diese Prüfung erfolgt in den seltensten Fällen durch das Einholen einer Stellungnahme der tarifvertragsschließenden Parteien. Der CGB regt an, dass die Regionaldirektionen angehalten werden, für derartige Fälle generell eine Stellungnahme der tarifvertragsschließenden Parteien einzuholen.

Sofern ein Mindestlohn für die Zeitarbeit eingeführt werden sollte, regt der CGB die Einrichtung eines Bündnisses gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung zwischen der Bundesregierung und allen Sozialpartnern an. Im Baugewerbe besteht ein solches Bündnis. In der Zeitarbeit hätte dieses Bündnis den Vorteil, dass die verschiedenen Einrichtungen und Organisationen, die für faire Beschäftigungsverhältnisse in der Zeitarbeit kämpfen, in einem institutionalisierten Dialog dokumentieren können, dass sie es ernst meinen. Frühwarnsysteme können Missbrauch, wie im Falle Schlecker, im Keim ersticken.

Zusammenfassung

Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) bekennt sich zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung als Instrument für den deutschen Arbeitsmarkt.

Der CGB fordert den Gesetzgeber auf, dass Zeitarbeitsverhältnisse als reguläre, nicht als atypische Arbeitsverhältnisse bewertet werden. Damit erleichtert es die Politik, den Sozialpartnern im Rahmen von Tarifverträgen faire Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitnehmer auszuhandeln.

Es müssen Mechanismen entwickelt werden, mit denen effektiv Missbrauch von Zeitarbeit bekämpft wird. Der CGB ist sich bewusst, dass die veröffentlichten Missbrauchsfälle nicht die Regel sind. Dennoch schaden sie den Beschäftigten und den Unternehmen in der Zeitarbeit immens. Jede Form des Missbrauchs des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird vom CGB verurteilt.

Gesetzliche Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sollten mit Bedacht vorgenommen werden. Dabei sollten die Vorgaben der EU-Leiharbeitsrichtlinie eingearbeitet werden. Gleichzeitig sollten die gesetzlichen Vorgaben den Zeitarbeitnehmer durch Überregulierung nicht überfordern.

Der CGB fordert insbesondere eine Klarstellung im AÜG, dass nachwirkende Tarifverträge nicht von Gleichbehandlungsgrundsatz des § 9 Abs. 2 AÜG befreien.

Der CGB setzt sich für einen Mindestlohn in der Zeitarbeit ein. Dieser soll vorzugsweise durch einen gemeinschaftlichen Antrag aller Sozialpartner über das Arbeitnehmerentendengesetz zustande kommen. Sollte der Deutsche Gewerkschaftsbund in dieser Frage seine Blockadehaltung nicht aufgeben, fordert der CGB die Festlegung einer Lohnuntergrenze im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Der CGB fordert den Ausbau der Prüfstellen zum § 17 AÜG bei der Bundesagentur für Arbeit.

Berlin, den 22. Juni 2010