

Tarif vor Gesetz

Vergütung in der Zeitarbeit



Sven Kramer

Geschäftsführer der PEAG Holding GmbH und stellvertretender Bundesvorsitzender, iGZ Tarifvorstand, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)



Dr. Martin Dreyer

Rechtsanwalt und Geschäftsführer, Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ)

In kaum einer Branche werden die Arbeitsverhältnisse stärker durch Tarifverträge geprägt als in der Zeitarbeit. Dennoch will die Große Koalition ausgerechnet hier die Tarifautonomie begrenzen. Auf der Kippe steht die Befugnis, Arbeitsbedingungen auch dann noch durch Tarifverträge regeln zu können, wenn der Zeitarbeitnehmer länger als neun Monate beim Kunden eingesetzt ist (Koalitionsvertrag v. 16.12.2013, S. 50).

1 Die Gesetzssystematik im AÜG

§ 9 Nr. 2 AÜG sieht als Regelfall den Gleichbehandlungsgrundsatz vor: Vereinbarungen sind unwirksam, die für den Zeitarbeitnehmer schlechtere wesentliche Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen als die eines vergleichbaren Mitarbeiters im Kundenunternehmen.

Zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen gehören nach Art. 3 Abs. 1 f) der EU-Richtlinie 2008/104/EG vom 19.1.2008 über Leiharbeit neben dem Arbeitsentgelt

- die Dauer der Arbeitszeit,
- Überstunden,
- Pausen und Ruhezeiten,
- Nachtarbeit,
- Urlaub sowie arbeitsfreie Tage.

Von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz kann durch Tarifvertrag abgewichen werden, der allerdings nicht die derzeit gültige Lohnuntergrenze von 8,80 Euro im Tarifgebiet West und 8,20 Euro im Tarifgebiet Ost unterschreiten darf.

Diese Gesetzssystematik stellt den Arbeitgeber vor eine „Hü-oder-Hott-Entscheidung“: Entweder wendet er einen Zeitarbeitstarifvertrag vollständig und in seiner dynamischen Entwicklung an oder er gewährt die wesentlichen Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers. Eine Mischung zwischen beiden Vergütungssystemen, also die teilweise Anwendung eines Tarifvertrags und eine Gewährung des Gleichbehandlungsprinzips dürfte nicht zulässig sein. Der Sinn dieser Tariföffnung besteht darin, dass man ein tarifliches Gesamtpaket zur Anwendung bringt und sich nicht die jeweiligen Rosinen aus beiden Systemen herauspickt. Insgesamt kann man daher von sehr klaren Verhältnissen sprechen: Findet auf ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung, dann gelten aus diesem Tarifvertrag alle Rechte und Pflichten.

2 Tarifvertrag statt Gleichbehandlung?

Die Entscheidung zwischen beiden Systemen, Tarifvertrag oder gesetzliches Gleichbehandlungsprinzip, ist weniger eine Frage des Geldes, sondern eher eine Frage der Administrierbarkeit.

Wichtig

Das im Gleichbehandlungsprinzip enthaltene Arbeitsentgelt beinhaltet nach dem in Deutschland bestehenden weiten Entgeltbegriff nicht nur das Stundenentgelt plus Zuschläge für die Lage der Arbeit und den Umfang der Arbeitszeit, sondern auch Geld- und Sachleistungen sowie weitere Lohnbestandteile (BT-Drs. 15/25, S. 38).

Deshalb wären auch Zahlungen in die bAV, Aktienoptionen, Gratifikationen und zumindest der geldmäßige Wert eines Dienstwagens zu gewähren. Hinzu kommen die tariflichen Arbeitsbedingungen, die in vielen traditionellen Branchen vielfältig, umfassend, aber höchst unterschiedlich geregelt sind. Wechselt also ein Zeitarbeits-Helfer von der Metall- in die Chemieindustrie und dann weiter in den Einzelhandel, müssten nahezu die gesamten Arbeitsbedingungen bei jedem Einsatz neu ermittelt werden. Hinzu käme die nicht gänzlich unverständliche Zurückhaltung von Kundenunternehmen bei der Weitergabe sensibler, unternehmensspezifischer Vergütungsdetails, von datenschutzrechtlichen Problemen einmal ganz abgesehen, wenn sich die Benennung der Arbeitsbedingungen auf einen konkreten Arbeitnehmer zurückverfolgen ließe. Das soll nur skizzenhaft verdeutlichen, warum das Gleichbehandlungsprinzip nicht praktikabel ist und Tarifverträge sachnähere Lösungen bieten.

3 Geschützte Tariflandschaft in der Zeitarbeit?

Es hat sich bewährt: Die Tarifparteien können die eigene Branche besser regeln, als es dem Gesetzgeber selbst in der Stunde seltener Genialität möglich wäre. Deshalb ist die Tarifautonomie in Deutschland der Garant für Erfolg und soziale Stabilität. Die Tariflandschaft in der Zeitarbeitsbranche hat in den letzten Jahren eine dynamische Entwicklung genommen. Die bundesweit gültigen Grundlagentarifverträge haben bei den Mitarbeitern, selbst bei fehlender Gewerkschaftsmitgliedschaft, de facto rechtlich gesicherte Ansprüche begründet.

Im Gegensatz zum Gleichbehandlungsprinzip ist für jeden Arbeitnehmer aus den Verträgen klar ersichtlich, was er beanspruchen kann. Bereits seit 2005 trat der iGZ zusätzlich für eine Aufnahme der Zeitarbeit ins AEntG ein, um die tariflichen Entgelte für alle in- und ausländischen Dienstleister verpflichtend zu machen und einen Unterbietungswettbewerb zu verhindern. Die Verbände der Zeitarbeit schlossen mehrere Mindestlohntarifverträge mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit ab, um dieses Ziel zu unterstreichen. Aber erst sieben Jahre nach den erstmalig vom iGZ erhobenen Forderung war der Gesetzgeber dazu bereit, eine Lohnuntergrenze zu ziehen (§ 3a AÜG). Ab November 2012 kamen elf Branchenzuschlags-tarifverträge hinzu. Sie gleichen Lohndifferenzen zu den Einsatzbranchen aus. Der Mitarbeiter erwirbt Branchenzuschläge bereits nach vier bzw. sechs Wochen der Überlassung, die gestaffelt nach der Überlassungsdauer ansteigen.

Für den Pilottarifvertrag, den mit der IG Metall abgeschlossenen TV BZ ME (Überlassungen in die Metall- und Elektroindustrie, gem. § 2 Abs. 3 TV BZ ME), ist ein Zuschlag in Höhe von 50 % nach neun Monaten der ununterbrochenen Überlassung zu zahlen.

Daher ist das Ansinnen des Koalitionsvertrags, binnen neun Monaten eine Angleichung an den Vergleichslohn im Kundenbetrieb zu erreichen, aus unserer Sicht bereits tariflich umgesetzt.

Vorschrift

§ 2 Abs. 3 TV BZ ME – Branchenzuschlag

Der Branchenzuschlag beträgt nach der Einsatzdauer in einem Kundenbetrieb folgende Prozentwerte:

- nach der sechsten vollendeten Woche 15 %
- nach dem dritten vollendeten Monat 20 %
- nach dem fünften vollendeten Monat 30 %
- nach dem siebten vollendeten Monat 45 %
- nach dem neunten vollendeten Monat 50 %

des Stundentabellenentgelts des Entgelttarifvertrages Zeitarbeit, abgeschlossen zwischen dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. – BAP – und der DGB Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV BAP) bzw. des Entgelttarifvertrages, abgeschlossen zwischen dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. – iGZ – und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit (im Folgenden ETV iGZ), je nach Einschlägigkeit.



Gute Aussichten für Ihre Altersvorsorge

Für alle Arbeitnehmer und Freiberufler

Unsere Stärken – Ihre Vorteile

- ▲ Hohe Garantieleistungen und jederzeitige Beitragsflexibilität
- ▲ Allein den Mitgliederinteressen verpflichtetes Unternehmen
- ▲ Tarife ohne Abschlussprovision und dadurch hohe Vertragsguthaben ab dem ersten Beitrag



M&M TOP-Ranking

Pensionskasse

Kategorie: höchste garantierte Rente

Vorgabe: 20 Jahre, Rentenbeginnalter 65 Jahre, mtl. Zahlbeitrag 100,00 €

Kölner Pensionskasse VVaG

Stand: D 04/2015 – [ID: L15017]

MORGEN MORGEN

Mehr Informationen:

Tel.: 0221 943802-0

www.koelner-pensionskasse.de

info@koelner-pensionskasse.de

KÖLNER
PENSIONSKASSE
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Die Tarifautonomie ist kein spontaner, flüchtiger Gedanke, sondern ein nach Art. 9 GG verfassungsrechtlich geschütztes Recht. Daraus leitet das BVerfG den Grundsatz der Normsetzungsprärogative ab (Beschl. v. 24.5.1977 – 2 BvL 11/74): Das erste Recht zur Regelung der Arbeitsbedingungen liegt bei den Tarifvertragsparteien. Der Staat hat ein nachrangiges Eingriffsrecht, wenn sie – vereinfacht gesagt – Schutzlücken hinterlassen oder nicht in der Lage sind, entsprechende Regelungen zu erzielen.

Vorschrift

Art. 12 GG

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Vereine und Gesellschaften zu bilden.
- (2) Vereinigungen, deren Zwecke oder deren Tätigkeit den Strafgesetzen zuwiderlaufen oder die sich gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder gegen den Gedanken der Völkerverständigung richten, sind verboten.
- (3) Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.

Dass die Zeitarbeit nicht in der Lage wäre, das Arbeitsleben durch dargestellte Tarifverträge sinnvoll zu ordnen, wird man angesichts der umfassenden tariflichen Regelungen nicht behaupten können.

Der Eingriff in die Tarifautonomie wäre erheblich. Ein gesetzliches Gleichbehandlungsprinzip nach neun Monaten der Überlassung überlagerte die Vergütungsregelung in den Branchenzuschlagstarifverträgen. Im Gegensatz zu einer Mindestlohnregelung ist ein gesetzliches Gleichbehandlungsprinzip ein besonders gravierender Eingriff in die Tarifautonomie, weil es nicht nur eine Untergrenze festschreibt, sondern ein ganzes Lohngitter und zusätzlich, je nach gesetzlicher Definition, auch noch weitere entgeltliche Bestandteile oder Arbeitsbedingungen. Das betrifft den Kern tariflicher Betätigung.

4 Fazit

Es gibt kaum eine Branche, in der ein gesetzliches Eingreifen in die Tarifautonomie unberechtigter wäre, als in der Zeitarbeit. Die Tarifparteien der Zeitarbeit haben die Arbeitsbedingungen sachgerecht geregelt und damit ein angemessenes Schutzniveau für die Zeitarbeitskräfte hergestellt. Überlagernde gesetzliche Regelungen sind vor diesem Hintergrund verfassungsrechtlich bedenklich und stellen – nach Einführung des MiLoG – einen weiteren Schritt zur Abkehr von der Tarifautonomie dar.

Es bleibt insofern nicht nur für die Zeitarbeit, sondern für die Wirtschaft insgesamt zu hoffen, dass solche Bestrebungen keinen Erfolg haben und es mindestens qualifizierte Tariföffnungsklauseln für die bestehenden tariflichen Branchenzuschlagsregelungen geben wird.

Anzeige

Webinar

■ Wissen live erfahren!



Arbeitszeit im öffentlichen Dienst

10. November 2015 | 10.00 – 11.30 Uhr

Betriebliches Eingliederungsmanagement

1. Dezember 2015 | 10.00 – 11.30 Uhr

Neues zum Urlaubsrecht

6. April 2016 | 10.00 – 11.30 Uhr

Frühbucherpreis: 59,– €*

Regulärer Preis: 69,– €*

Nähere Informationen und Anmeldung:
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/webinare

* zzgl. gesetzl. MwSt.