

6. ZAAR-Kongreß

„Zukunft der Zeitarbeit“

Freitag, 8. Mai 2009

Der 6. ZAAR-Kongreß, der den Titel „Zukunft der Zeitarbeit“ trug, fand am 8. Mai 2009 am Münchener Nockherberg statt. Die Zeitarbeit ist nach Jahrzehnten sozialpolitischen Nischendaseins einer der Beschäftigungsmotoren in der Bundesrepublik Deutschland. In fünf Vorträgen wurden verschiedene Kernfragen der Zeitarbeit behandelt.



I. Zeitarbeit und Arbeitskampf



Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch Prof. Dr. Volker Rieble (ZAAR) eröffnete *Helmut Platow* (Leiter Rechtsabteilung ver.di Bundesvorstand) den Kongreß mit dem Vortrag „Zeitarbeit und Arbeitskampf“. Eine Bestandsaufnahme der gegenwärtigen Zeitarbeitsbedingungen zeige, daß sich die Anzahl der beschäftigten Leiharbeiter in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppelt habe (2002: 300.000 / 2008: 800.000). In der Automobilindustrie bestünden 20 - 50 % der Belegschaft aus Leiharbeitern. Seien Leiharbeiter früher zur Überwindung von vorübergehenden Engpässen beschäftigt worden, erfolge eine Beschäftigung heute immer häufiger auf Dauer. Circa 38 % der Leiharbeiter würden länger als drei Monate beschäftigt. Die Auswirkungen dieser Zeitarbeitsbedingungen auf das Tarifvertragssystem zeigten sich nicht nur beim Grundsatz gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Auch die eingeschränkte Geltung von Branchentarifverträgen und die Erleichterung tarifwidriger Abweichungen vom Branchentarifvertrag seien Folge der Zeitarbeit. Weitere Konsequenzen seien die Stärkung der Position von Arbeitgebern in Tarifverhandlungen und die Einschränkung der effektiven Ausübung des Streikrechts. Als Strategien auf Arbeitnehmerseite sprach sich Platow für die Verstärkung tarifpolitischer Initiativen durch Abschlüsse von Tarifverträgen mit Entleihunternehmen aus; so erfolgte im April 2003 zwischen Airbus Deutschland und der IG Metall und im Dezember 2007 in einer dreigliedrigen Vereinbarung zwischen Krupp Mannesmann, dem Betriebsrat und

der IG Metall. Als weitere Maßnahme sollten die Optionen zur Stärkung der Integration der Leiharbeitnehmer in Gewerkschaften fortgeführt werden.

II. Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention

Die Sicht des Bundesverbandes Zeitarbeit

Ludger Hinsen (Hauptgeschäftsführer des Bundesverbandes Zeitarbeit) referierte zum Thema „Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention / Die Sicht des Bundesverbandes Zeitarbeit“. Grundsätzlich herrsche der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelte Gleichbehandlungsgrundsatz, es sei denn, Branchentarifverträge würden abweichende Regelungen treffen. Mithin sei es die „Staatsintervention“ durch das AÜG, die zur Tarifkonkurrenz führe. Ergebnis dieser Tarifkonkurrenz seien soziale Verwerfungen. Im September 2007 habe es in der Zeitarbeitsbranche 84.000 vollzeitbeschäftigte „Aufstocker“ gegeben. Zeitarbeitsunternehmen, die faire Tariflöhne zahlen wollten, müßten am Markt mit wettbewerbsverzerrenden Niedriglohntarifen konkurrieren. Entgelte insbesondere in Haustarifverträgen führten zu Lohn- und Sozialdumping und somit zu einem Imageschaden der Zeitarbeitsbranche. Die Lösung dieses Problems finde sich nicht in der Durchsetzung des Prinzips „equal treatment“, eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns oder einer sogenannten Lohnuntergrenze im AÜG. Vielmehr sei ein Lösungsansatz die Aufnahme der Branche in den Geltungsbereich des § 4 AEntG. Zielführend sei auch die Allgemeinverbindlicherklärung eines Mindestlohn tarifvertrages ausschließlich für diejenigen Einkommensstufen, in denen der Staat ansonsten das Einkommen aufstocken müßte.



Die Sicht der christlichen Tarifgemeinschaft

Gunter Smits (Generalsekretär des Christlichen Gewerkschaftsbundes) sprach sich zu Beginn seines Referats „Tarifkonkurrenz in der Zeitarbeit und Staatsintervention / Die Sicht der christlichen Tarifgemeinschaft“ gegen die Auffassung des ArbG Berlin (Beschluß vom 1. April 2009 – Az.: 35 BV 17008/08) aus, das die Tarifgemeinschaft christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) für tarifunfähig hält. Der Abschluß von Tarifverträgen in der Zeitarbeit befreie von der – durch den Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG erfolgten – Staatsintervention. Die Motivationen von Gewerkschaften, in der



Zeitarbeit Tarifverträge abzuschließen, seien vielfältig. Die Schaffung eines Mindestlohns sei aktuell nicht notwendig, mit der Freigabe der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU 2011 ändere sich diese Situation. Abhilfe könne das AEntG in einer geänderten Fassung (Änderung des § 1 Abs. 1 Ziff. 2 AEntG und § 7 Abs. 2 bis 5 AEntG) schaffen. Zum Abschluß forderte Smits eine Klarstellung zum Thema „nachwirkender Tarifvertrag und Befreiung vom „equal pay“ Grundsatz nach § 9 Abs. 2 AÜG“. Aus seiner Sicht könne ein nachwirkender Tarifvertrag nicht vom „equal pay“ Grundsatz befreien.

IV. Kollektivarbeitsrechtliche Regulierung beim Entleiher



Nach der Mittagspause trug *Prof. Dr. Volker Rieble* zum Thema „Kollektivarbeitsrechtliche Regulierung beim Entleiher“ vor. Die Zeitarbeit führe zu einer Zweiteilung der Belegschaft, die „Zuckerpüppchen“ der Stammebelegschaft, die umfassenden rechtlichen Schutz im Normalarbeitsverhältnis erführen und die Zeitarbeitnehmer, die kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher hätten. Diese Zweiteilung führe bei den Gewerkschaften aufgrund des schwachen Organisationsgrades der Zeitarbeiter (ca. 3 %) zur Schwächung der eigenen Position. Ein eigenständiger Arbeitskampf innerhalb der Zeitarbeit sei kaum zu führen. Auch schwäche die Zweiteilung den Betriebsrat. Für die Stammebelegschaft bestehe die Gefahr, daß ihr Arbeitgeber verstärkt auf Leiharbeiter setze, um die Mitbestimmung im Unternehmen zu reduzieren oder gar völlig auszuschalten. Dies seien die Hintergründe für die laufenden Leiharbeitskampagnen der Gewerkschaften, so Rieble. Angenehm wäre es für die Gewerkschaften, wenn sie ihre Ziele durch Tarifverträge mit den Entleihern durchsetzen könnten, solchen Bestrebungen setze die beschränkte Tarifmacht beim Entleiher jedoch enge Grenzen. Da eine normative Regelung der wesentlichen Arbeitsbedingungen der Zeitarbeiter von vornherein ausscheide, seien mit dem Entleiher tarifvertragliche Regelungen der Leiharbeit nur möglich, soweit es sich um betriebliche Fragen i.S.d. § 1 Abs 1 TVG handele. Arbeitsbedingungen könnten aber nur insoweit Gegenstand von Betriebsnormen (§ 3 Abs. 2 TVG) sein, als sie aus dem Betrieb als organisatorischer Einheit resultieren würden. Quotenregelungen, die den Anteil der Leiharbeiter im Betrieb begrenzen, die Begrenzung der Einsatzdauer der Leiharbeiter und ein Einstellungs-vorrang für Zeitarbeiter seien nicht regelbar. Scheitere die normative Tarifmacht, würde sich der Ausweg schuldrechtlicher Vereinbarungen mit dem Entleiher anbieten. Allerdings unterlägen auch solche Koalitionsvereinbarungen einem komplexen Schrankensystem (Art. 9 Abs. 3 GG / kartellrechtliche Schranken). Zum Abschluß ging Rieble noch kurz auf die Mitbestimmungsrechte und freiwillige Betriebsvereinbarungen beim Entleiher ein.

V. Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit

Im Anschluß beschäftigte sich der Vortrag von *Prof. Dr. Christian Rolfs* (Universität zu Köln) mit dem Thema „Sozialrechtliche Rahmenbedingungen der Zeitarbeit“. Bei legaler Arbeitnehmerüberlassung treffe die Pflicht zur Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags sowie der Umlage zur gesetzlichen Unfallversicherung den Verleiher. Sozialversicherungsrechtliche Risiken bestünden bei einer längerfristigen Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Entleiher über die mit dem Zeitarbeitsunternehmen vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus, da darin eine konkludente Änderung der arbeitsvertraglichen Abrede liegen könnte. Wegen des beitragsrechtlichen Entstehungsprinzips wäre dann eine Beitragspflicht auf dieser Basis zu entrichten. Problematisch sei die Beitragspflicht auch bei einer Anwendung oder Inbezugnahme von Tarifverträgen mit der CGZP, die nach Auffassung des ArbG Berlin nicht tariffähig sei. Bei vollständiger Nichtigkeit des Tarifwerks ohne Nachwirkung gem. § 4 Abs. 5 TVG würde das „equal pay“ Gebot des § 9 Nr. 2 AÜG gelten, das zur Nachentrichtung von Soziaversicherungsbeiträgen verpflichtete. Die Anwendung des „equal pay“ Gebots könne nicht durch eine hilfsweise Inbezugnahme Klausel auf die Tarifverträge zwischen DGB und BZA oder IGZ vermieden werden, da eine solche Klausel gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstoße. Der Entleiher hafte für die Beitragsschulden des Verleihers gem. § 28 Abs. 2 Satz 1 SGB IV wie ein selbstschuldnerischer Bürge. Wegen der „Einheit des Beschäftigungsverhältnisses“ treffe den Entleiher die Beitragspflicht allein, wenn er den Arbeitnehmer sowohl als Stammkraft, als auch im Wege der Zeitarbeit einsetze. Bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung schulde der vermeintliche Entleiher die Sozialversicherungsbeiträge nach § 28 e Abs. 2 Satz 3 SGB IV. Er hafte gem. § 28 e Abs. 2 Satz 4 SGB IV als Gesamtschuldner. Bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung innerhalb der EG und des EWR gelte nach Art. 14 Nr. 1 lit. a VO (EWG) Nr. 1408/71 das Sozialrecht des entsendenden Staates. Lägen die Voraussetzungen des Art. 14 VO (EWG) Nr. 1408/71 nicht vor, gelte Art. 13 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71. Im Hinblick auf das Leistungsrecht sei der Zeitarbeitnehmer nach den allgemeinen Regeln sozialversichert. Bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung gelte Art. 14 Nr. 1 VO (EWG) Nr. 1408/71. Besonderheiten ergäben sich für den unfallversicherungsrechtlichen Haftungsausschluss aus Art. 93 Abs. 2 VO (EWG) Nr. 1408/71.



VI. Zeitarbeit und betriebsbedingte Kündigung

Der Vortrag von *Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M.* (Rheinische Friedrich-Wilhelms Universität Bonn) befaßte sich mit dem Thema „Zeitarbeit und betriebsbedingte Kündigung“. Die



Grundsätze der betriebsbedingten Kündigung seien auch auf das Leiharbeitsverhältnis anwendbar. Für die betriebsbedingte Kündigung durch den Entleiher gelte: Sollte die Stammbesellschaft durch Leiharbeitnehmer ersetzt werden, sei eine Kündigung aus diesem Grund als „Austauschkündigung“ gem. § 1 Abs. 1, 2 KSchG sozial ungerechtfertigt. Auch seien mit Leiharbeitnehmern besetzte Dauerarbeitsplätze nicht als freie Arbeitsplätze i.S.v. § 1 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 b KSchG anzusehen. Für die betriebsbedingte Kündigung durch den Verleiher gelte: Sei der bisherige Auftrag, in dessen Rahmen der Leiharbeitnehmer eingesetzt wurde, beendet und lägen keine Anschlussaufträge vor, sei eine Kündigung nicht schon bei kurzfristigen Auftragslücken gerechtfertigt. Auch setzte Thüsing sich mit dem Fall der betriebsbedingten Änderungskündigung gegenüber Leiharbeitnehmern mit dem Ziel der Bindung an tarifvertragliche Regelungen der Verleihbranche auseinander. Als Gestaltungsmöglichkeiten untersuchte Thüsing verschiedene Fälle der Befristung von Leiharbeitsverhältnissen durch den Verleiher bzw. den Entleiher. Mangels Sachgrund oder aufgrund des Synchronisationsverbotes scheidet eine solche Möglichkeit zumeist aus. Ein Weg, dem betriebsbedingten Kündigungsrecht zu entgehen, bestünde im Fall der Bildung einer konzerninternen Personalführungsgesellschaft.

Bei der Verabschiedung bedankte sich Prof. Dr. Abbo Junker (ZAAR) nicht nur bei den fachlich herausragenden Referenten, sondern auch bei den zahlreichen Teilnehmern für ihr reges Interesse und die Mitwirkung bei den spannenden Diskussionen. Er beendete die Veranstaltung mit dem Hinweis auf die ZAAR-Tagung, die am 4. September 2009 in Frankfurt/Main zum Thema „Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II“ stattfinden wird.

Über die Vorträge und Diskussionen des 6. ZAAR-Kongreß erscheint demnächst ein Tagungsband in der ZAAR-Schriftenreihe.

Christina Mennemeyer,
wissenschaftliche Mitarbeiterin