

Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister



Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Frau Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen MdB
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Berlin, den 27. Oktober 2011

Gemeinsamer Vorschlag zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze gem. § 3a AÜG

Sehr geehrte Frau Bundesministerin,

der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP), Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin,

der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. – iGZ, Erphostraße 56, 48145 Münster,

die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover,

die Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg,

die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main,

die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main,

die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,

die Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)

Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main und

die Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Stromstraße 4, 10555 Berlin

schlagen gem. § 3a AÜG vor, eine Lohnuntergrenze in Form einer Rechtsverordnung auf der Grundlage des am 9. März 2010 und 30. April 2010 mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ verbindlich durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales festzusetzen.

Die Tarifvertragsparteien hatten bereits am 7. Juli 2011 einen Antrag zur Festsetzung einer Lohnuntergrenze beim Bundesarbeitsministerium gestellt. Die Sozialpartner haben sich nunmehr entschlossen, einzelne Punkte des ursprünglichen Vorschlags klarzustellen. Möglicherweise wäre anderenfalls die Festsetzung der Mindeststundenentgelte aufgrund der neugeschaffenen Regelung zur Lohnuntergrenze im AÜG und der hieraus resultierenden rechtlichen Erwägungen erheblich erschwert und verzögert worden.

I. Vorschlag

Es werden die im „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ vom 9. März 2010 und 30. April 2010 vereinbarten Mindestentgelte als Lohnuntergrenzen im Sinne des § 3a AÜG vorgeschlagen. Diese Mindeststundenentgelte sollen zum nächstmöglichen Zeitpunkt, frühestens jedoch zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung nach § 3a Abs. 2 AÜG, differenziert wie folgt festgesetzt werden:

Lohnuntergrenze Ost (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen):

- EUR 6,89 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,01 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 7,50 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013;

Lohnuntergrenze West (in den übrigen Bundesländern):

- EUR 7,79 in der Zeit vom 01.05.2011 bis zum 31.10.2011,
- EUR 7,89 in der Zeit vom 01.11.2011 bis zum 31.10.2012 und
- EUR 8,19 in der Zeit vom 01.11.2012 bis zum 31.10.2013.

Weiterhin schlagen wir vor, die nachfolgenden Regelungen zum Arbeitsortsprinzip und zur Arbeitszeitflexibilisierung in die Rechtsverordnung aufzunehmen:

1. Es gilt das Entgelt des Arbeitsortes. Auswärts beschäftigte Arbeitnehmer behalten jedoch den Anspruch auf das Entgelt ihres Einstellungsortes, soweit dieses höher ist.¹
2. Der Anspruch auf das Mindestentgelt wird spätestens zum 15. Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.²

Satz 1 gilt nicht, für die über die regelmäßige monatliche Arbeitszeit hinaus entstandenen Arbeitsstunden, wenn eine tarifvertragliche Regelung zur Arbeitszeitflexibilisierung mit mindestens den nachfolgenden Maßgaben besteht.

Das Arbeitszeitkonto darf maximal 200 Plusstunden umfassen. Zur Beschäftigungssicherung kann das Arbeitszeitkonto bei saisonalen Schwankungen im Einzelfall bis zu 230 Plusstunden umfassen. Beträgt das Guthaben mehr als 150 Stunden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über 150 Stunden hinausgehenden Plusstunden inklusive der darauf entfallenden Sozialversicherungsabgaben gegen Insolvenz zu sichern und die Insolvenzsicherung dem Mitarbeiter nachzuweisen. Ohne diesen Nachweis darf das Arbeitszeitkonto maximal 150 Stunden umfassen und der Mitarbeiter ist nicht verpflichtet, über 150 Stunden hinausgehende Plusstunden zu leisten.³

II. Vorschlagsberechtigung

Die Arbeitgeberverbände iGZ und BAP sind vorschlagsberechtigt. Der BAP ist im Wege der Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) zum Gesamtrechtsnachfolger des Bundesverbandes Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) geworden. Der BZA ist Anfang Juli 2011 gemäß § 20 Absatz 1 Nr. 2 UmwG durch Eintragung der Verschmelzung in das zuständige Vereinsregister erloschen (siehe Anlage). Die vom BZA abgeschlossenen Tarifverträge sind auf den BAP übergegangen (§ 20 Absatz 1 Nr. 1 UmwG).

Die ordentlichen Mitglieder der beiden Verbände müssen, um Mitglieder der Verbände werden zu können, in der Zeitarbeit tätig sein (§ 3 Nr. 2 der iGZ-Satzung vom 01. Juli 2009; §§ 2.1 und 4.1 der BAP-Satzung vom 19.01.2011). Die Verbände haben die Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Zeitarbeitsbranche zu fördern und die Interessen der Zeitarbeitsunternehmen gegenüber der Politik, den Sozialpartnern, der Öffentlichkeit und anderen gesellschaftlichen Gruppen zu vertreten (§ 2 Nr. 1 der iGZ-Satzung; § 2 2. der BAP-Satzung).

Der iGZ und der BZA als Rechtsvorgänger des BAP haben mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit am 9. März 2010 und am 30. April 2010 einen „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ abgeschlossen, der bundesweit gültige tarifvertragliche Mindeststundenentgelte vorsieht. Die unter I. vorgeschlagenen Lohnuntergrenzen entsprechen den in diesem Tarifvertrag vereinbarten Mindestentgelten.

¹ Die Tarifvertragsparteien gingen bei der Formulierung im „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ davon aus, dass das Entgelt des Arbeitsortes zu zahlen ist. Durch den Klammerzusatz „Entleihbetrieb“ wurde lediglich der Hauptfall aufgeführt, dass nämlich ein Leiharbeitsbeschäftigter im Entleihbetrieb seinen tatsächlichen Arbeitsort hat.

² Die Tarifvertragsparteien haben aus Gründen der Klarstellung den größten Bankstandort in Deutschland, nämlich Frankfurt am Main, als Bankort aufgeführt, wovon sie auch bei Abschluss des o. g. Tarifvertrages ausgegangen sind.

³ Die Tarifvertragsparteien hatten bei der Vereinbarung des § 3 Nr. 3 Satz 2 des vorgenannten Tarifvertrages das gemeinsame Verständnis, dass die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung des iGZ-DGB-Manteltarifvertrages und des BZA-DGB-Manteltarifvertrages weiterhin uneingeschränkt anwendbar sind. Bereits zu diesem Zeitpunkt sahen es die Tarifvertragsparteien als Grundlage der Vereinbarung an, dass Regelungen aus dem BZA-DGB-Manteltarifvertrag als äußere Grenze übernommen werden sollten, um dadurch keinen der beiden Tarifverträge zu beeinträchtigen.

Auch die Antrag stellenden DGB-Gewerkschaften sind vorschlagsberechtigt. Die Tarifzuständigkeit für Leiharbeit ergibt sich aus deren Satzungen (siehe Anlage).

III. Repräsentativität

Die vorschlagenden Tarifvertragsparteien besitzen die entsprechende Repräsentativität gemäß § 3a Absatz 3 AÜG.

Laut Zeitarbeitsindex des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW Köln), das im Auftrag des BAP die Zahl der Zeitarbeitnehmer regelmäßig ermittelt, waren im Juni 2011 870.000 Zeitarbeitnehmer beschäftigt. Das IW Köln schreibt die nur halbjährlich erscheinenden Daten der Bundesagentur für Arbeit aus deren Veröffentlichung „Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung“ auf Grundlage einer BAP-Umfrage und unter Verwendung des Unternehmensregisters fort.

Insgesamt war von Juli 2010 bis Juni 2011 folgende Anzahl von Zeitarbeitskräften in Deutschland beschäftigt:

Jul 10	Aug 10	Sep 10	Okt 10	Nov 10	Dez 10
824.056	843.643	855.393	854.147	866.520	823.509
Jan 11	Feb 11	Mrz 11	Apr 11	Mai 11	Jun 11
807.000	819.000	807.000	820.000	844.000	870.000

Quellen: Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, 1. Halbjahr 2010, veröffentlicht am 21.01.2011; Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeitnehmerüberlassung, 2. Halbjahr 2010, veröffentlicht am 21.07.2011; IW-Zeitarbeitsindex.

Dabei beschäftigen die Mitgliedsunternehmen der beiden Arbeitgeberverbände iGZ und BAP auf Grundlage der mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge nach internen Erhebungen von den derzeit 870.000 Zeitarbeitnehmern in etwa 600.000 Zeitarbeitnehmer.

Dies entspricht allein schon einer Repräsentationsquote von 68,97 Prozent.

Die Repräsentativität nach § 3a Absatz 3 Satz 3 Nr. 2 AÜG der DGB-Gewerkschaften ergibt sich aus der jeweiligen Mitgliederzahl im Jahr 2010 (IG BCE 675.606, NGG 205.646, IG Metall 2.239.588, GEW 260.297, ver.di 2.094.455, IG BAU 314.568 und GdP 170.607.).

Die Repräsentativität der antragstellenden DGB-Gewerkschaften ergibt sich des Weiteren aus der Tatsache, dass diese bereits seit 2003 mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeit, BZA und iGZ, fortlaufend Tarifverträge für die Branche Zeitarbeit abgeschlossen haben. Diese Tarifwerke, aber auch der erste, bereits am 30. Mai 2006 abgeschlossene „Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit“ sowie die aktuelle, jetzt die Basis der Beantragung bildende Version dieses Tarifvertrages haben prägende Wirkung in der Arbeitnehmerüberlassung gehabt, die über den unmittelbaren Geltungsbereich der Tarifverträge hinausreicht. Diese Wirkmächtigkeit der Tarifverträge zeigte sich während ihrer langjährigen Geltung. Unter Hinzuziehen der Anzahl der auf Arbeitgeberseite tarifgebundenen Mitglieder

ergibt sich faktisch ein überragend repräsentativer Wirkkreis der Tarifverträge. Die beteiligten DGB-Gewerkschaften sind darüber hinaus in ihren anderen Branchen wirkmächtig, woraus sich eine Ausstrahlungswirkung ergibt.

IV. Vorschlagsbegründung

Die Einführung einer verbindlichen Lohnuntergrenze ist notwendig, um soziale Verwerfungen sowie einen gespaltenen Zeitarbeitsmarkt zu verhindern, einen angemessenen Mindestschutz in der Arbeitnehmerüberlassung zu gewährleisten und die finanzielle Stabilität unserer Sozialsysteme zu stärken.

2. Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sieht seit den grundlegenden Reformen des Jahres 2002 durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (BGBl. I, S. 4607) die Möglichkeit vor, vom gesetzlichen Gleichbehandlungsprinzip durch Zeitarbeitsvertrag oder durch Bezugnahme auf einen solchen abzuweichen (§§ 9 Nr. 2, 3 Abs. 3 Nr. 3 AÜG).

Bei dieser Regelungsmaterie handelt es sich um international zwingendes Recht, das gem. § 2 Nr. 4 Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch auf solche Arbeitsverhältnisse Anwendung findet, die einem ausländischen Arbeitsvertragsstatut unterliegen (vgl. Thüsing, AÜG, 2. Aufl., Einl., Rn. 62).

Dem ausländischen Zeitarbeitsunternehmen obliegt damit einerseits die gleiche Verpflichtung wie inländischen Zeitarbeitsunternehmen, das gesetzliche Gleichbehandlungsprinzip zu gewährleisten. Andererseits besteht gleichermaßen die Möglichkeit, durch Bezugnahme auf einen Tarifvertrag vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen. Dabei wird im Regelfall die Anwendung eines für Deutschland abgeschlossenen Tarifvertrages nicht möglich sein, da für ausländische Dienstleister und ausländische Arbeitnehmer der räumliche Abwendungsbereich dieser in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträge nicht einschlägig ist. Aus gemeinschaftsrechtlichen Gründen muss ausländischen Zeitarbeitsunternehmen deshalb die Möglichkeit gegeben werden, durch Anwendung von in den Entsendestaaten abgeschlossenen Tarifverträgen vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen (vgl. Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zum AÜG, Stand: November 2010, 3.1.7. Nr. 9, 10). Lediglich solche Tarifverträge seien nicht geeignet, vom Gleichbehandlungsprinzip abzuweichen, welche keine einklagbaren Regelungen enthielten (3.1.7, Nr. 9). In den meisten EU-Mitgliedsstaaten dienen Tarifverträge dazu, dem Arbeitnehmer bestimmte Ansprüche gerichtlich einklagbar zu sichern. Deshalb ist davon auszugehen, dass die meisten Tarifverträge die Vorgaben der Bundesagentur für Arbeit erfüllen.

3. Arbeitnehmerfreizügigkeit für Arbeitnehmer der EU-8-Staaten zum 01. Mai 2011

Mit dem 01. Mai 2011 besteht für die Arbeitnehmer, die Staatsangehörige der zum 01. Mai 2004 der EU beigetretenen Staaten sind, vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit gem. Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union in der Fassung vom 01. Dezember 2009. Damit können seit dem 01. Mai 2011 grenzüberschreitend auch Zeitarbeitnehmer nach Deutschland überlassen werden, die Staatsangehörige der EU-8-Staaten sind. § 284 Abs. 1 SGB III in Verbindung mit § 6 Abs. 1 Nr. 2 Arbeitsgenehmigungsverordnung findet auf diese Arbeitnehmer keine Anwendung mehr. Die Bedingungen, zu denen sie eingesetzt werden, sind die ihres Heimatlandes.

Aus dem zu IV.1. Aufgeführten wird im Regelfall ein im Entsendestaat abgeschlossener und gültiger Tarifvertrag Grundlage für die Abwendung des in Deutschland bestehenden Gleichbehandlungsprinzips sein. Auch wenn die zum 01. Mai 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen Staaten in den letzten Jahren zumeist wirtschaftliche Fortschritte und damit auch einen Anstieg des Lohn- und Gehaltsniveaus zu verzeichnen hatten, bleibt das allgemeine Niveau der EU-8-Staaten zum Teil deutlich unterhalb des deutschen Niveaus.

So verzeichnet die Mindestlohn Datenbank des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) für den Stichtag 01.01.2011 folgende Mindeststundenentgelte in den EU-8-Staaten:

Estland:	1,73 Euro
Lettland:	1,68 Euro
Litauen:	1,40 Euro
Polen:	1,85 Euro
Slowakei:	1,82 Euro
Slowenien:	4,32 Euro
Tschechische Republik:	1,82 Euro
Ungarn:	1,61 Euro

Die Mindestlöhne befinden sich damit auf einem Niveau, das für Deutschland völlig außerhalb eines jeden Vergütungs- oder Tarifrahmens wäre, unabhängig von der konkreten Branche und der räumlichen Lage. Das Flächentarifniveau der Zeitarbeitsbranche ist mit 7,79 Euro im Tarifgebiet West um mehr als 400% höher als z.B. das gesetzliche Mindestlohniveau eines so wichtigen Beitrittsstaates und Nachbarlandes wie Polen. Würde ein Tarifvertrag in Polen abgeschlossen, der sich etwa auf diesem Niveau befände, könnte bei der Annahme eines branchenüblichen Verrechnungsfaktors von 2,3 ein Verrechnungssatz von 4,60 Euro pro Arbeitsstunde angeboten werden. Ein inländisches Zeitarbeitsunternehmen, das auf der Grundlage einer fairen Vergütung ein Bruttostundenentgelt von 7,79 Euro für einen Arbeitnehmer gewährt, der Helfertätigkeiten ausübt, benötigte für eine kostendeckende Überlassung etwa einen Verrechnungssatz von 17,92 Euro. Arbeiteten die polnischen Arbeitnehmer für einen Bruchteil des in Deutschland marktüblichen Bruttostundenlohnes, führte dies zu einem gespaltenen Arbeitsmarkt. Infolge der gravierenden Wettbewerbsnachteile der inländischen Anbieter auf der Grundlage des gegenwärtigen Lohn- und Gehaltsniveaus in der deutschen Zeitarbeitsbranche bestünde zudem die Gefahr, dass sich die osteuropäischen Anbieter auf dem Markt durchsetzen und das bestehende Lohn- und Gehaltsniveau insgesamt ins Rutschen käme. Es könnte als Reaktion auch bei den in Deutschland abgeschlossenen Tarifverträgen zu einem Absinken des Tarifniveaus führen.

Dies könnte die finanzielle Stabilität des Systems der sozialen Sicherung gefährden, weil einerseits weniger in diese Systeme eingezahlt und andererseits durch das so genannte „Aufstocken“ zusätzliche Gelder aus den staatlichen Sicherungssystemen herausfließen.

Zwar sind die durchschnittlichen Bruttolöhne in den EU-8-Staaten höher als die aufgezeigten Mindestlöhne. Dennoch unterschreiten sie deutlich die in Deutschland bestehenden Durchschnittslöhne. So betrug der durchschnittliche Bruttolohn in Polen 880 Euro im Jahre 2007, 943 Euro in der Tschechischen Republik und 736 Euro in Ungarn (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, ZAV).

Aus alledem ergibt sich, dass Tarifverträge, die in Polen auf dem Gebiet der Zeitarbeit geschlossen werden, deutlich niedrigere Mindestentgelte vorsähen als sie deutsche Zeitarbeitsstarife zurzeit vorsehen. Prof. Dr. Bayreuther hat in seiner schriftlichen Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen am 04. April 2011 vor dem Ausschuss für Arbeit und

Soziales darauf hingewiesen, dass die Lohnwucher-Rechtsprechung des BAG nicht geeignet ist, die drohende deutliche Lohnunterschreitung durch osteuropäische Zeitarbeitsunternehmen abzuwenden (BT-Ausschussdrucksache 17(11)473, S. 26). Wie Prof. Dr. Bayreuther festgestellt hat, ist schon die internationale Verbindlichkeit der Lohnwucher-Rechtsprechung bei Arbeitsverhältnissen, die unter einem ausländischen Arbeitsvertragsstatut stehen, zweifelhaft. Auch ist im Hinblick auf die Durchsetzbarkeit und Effektivität wegen des ausländischen Gerichtsstandes und der Dehnbarkeit des Begriffes der Sittenwidrigkeit kaum zu erwarten, dass einem Lohnunterbietungswettbewerb auf dem Gebiet der Zeitarbeit allein durch mögliche Lohnwucher-Entscheidungen von einzelnen Arbeitsgerichten wirksam entgegengewirkt werden könnte.

4. Europarechtliche Implikationen

Die für die Zeitarbeit ergangene Richtlinie 2008/104 EG vom 19. November 2008 lässt die Tarifautonomie grundsätzlich unberührt und eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit durch den Abschluss von Tarifverträgen zu gestalten (Art. 5 Abs. 3). Zugleich verweist die Tariföffnungsklausel der Richtlinie auf die Achtung des Gesamtschutzes der Zeitarbeitnehmer. Hierdurch wird augenscheinlich, dass vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktöffnung die Sicherung des erreichten Schutzniveaus in der deutschen Zeitarbeitsbranche durch eine klare Lohnuntergrenzenregelung geboten ist. Alles andere wäre der Sicherung des Rechtsfriedens zwischen den Mitgliedstaaten abträglich.

Die Europäische Union hat mit der EU-Entsenderichtlinie den entsprechenden Rechtsrahmen geschaffen, um den durch die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit drohenden Verwerfungen für den deutschen Arbeitsmarkt Herr zu werden. Die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in den Fällen Laval (C-341/05), Viking (C-438/05), Ruffert (C-346/06) sowie Europäische Kommission vs. Luxemburg (C-319/06) und deren öffentliche Diskussion haben eindrucksvoll gezeigt, welche negativen Folgen für den Rechtsfrieden zwischen EU-Mitgliedstaaten ein Untätigsein oder die Einführung unklarer nationaler Rechtsbestimmungen haben können.

Es ist deshalb europarechtlich geboten, eine verbindliche Lohnunterschranke einzuführen. Sie sichert das Schutzniveau der in Deutschland eingesetzten Zeitarbeitnehmer sowohl national als auch im Rahmen grenzüberschreitender Dienstleistungen.

5. Verfassungsrechtliche Vorgaben

Verfassungsrechtlich ist der sozialpolitische Schutz der Zeitarbeitnehmer abzuwägen gegen die sich aus Art. 9 GG ergebende Freiheit, durch Tarifverträge die Arbeitsbedingungen einer Branche autonom auszuhandeln (Tarifautonomie). Allerdings konkurriert dieser verfassungsrechtlich geschützte Autonomiebereich mit der Verpflichtung zur Sicherung eines angemessenen Schutzniveaus und der Verbesserung der Stellung der Zeitarbeitnehmer.

Diese Ziele werden nicht nur in der EU-Zeitarbeitsrichtlinie genannt, sondern sind auch ein Schutzzweck mit Verfassungsrang (Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 29.12.2004 – 1 BvR 283/03).

Die Tarifautonomie im Geltungsbereich der Zeitarbeit ist, in der derzeit bestehenden Form, eine erst gesetzgeberisch mit dem AÜG eingeräumte und gestaltete. Diese gesetzgeberische Gestaltung ist verfassungsrechtlich abgewogen und zulässig. Damit ist eine weitere Gestaltung durch Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten durch den Gesetzgeber, wie eine Mindesthöhe für Entgelte in Tarifverträgen, zulässig. Darüber hinaus ist die Tarifautonomie durch die Einführung einer Lohnuntergrenze inländisch kaum betroffen, da kein Mindestlohtarifvertrag der Branche Zeitarbeit niedrigere Mindestentgelte vorsieht.

Insgesamt ist der Eingriff in die Tarifautonomie also verhältnismäßig und auch geringer als dies die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 vorsieht. Denn während auf der Basis der Entsenderichtlinie zusätzlich zu den Mindestentgelten noch Urlaub, Urlaubsentgelt und Überstundensätze geregelt werden können, ist die Lohnuntergrenze allein auf die Mindestentgelte beschränkt. Insofern können auch nicht alle Inhalte des iGZ/BZA-DGB-Mindestlohn-tarifvertrages verbindlich umgesetzt werden.

Zusammenfassend ist der Schutz der Zeitarbeitnehmer vor Löhnen und Gehältern, die den eigenen Unterhalt nicht sichern, höher zu bewerten als der verhältnismäßig geringe Eingriff in die Tarifautonomie. Insbesondere gebieten die europarechtlichen Vorgaben aus der EU-Zeitarbeitsrichtlinie und der EU-Entsenderichtlinie auf der Grundlage der bestehenden Gesetze ein Regierungshandeln, das die soziale Stellung des Zeitarbeitnehmers nicht gefährdet.

V. Zusammenfassung


Die antragstellenden Tarifvertragsparteien sind vorschlagsberechtigt im Sinne des § 3a AÜG und repräsentieren deutlich mehr als 50% der gesamten Zeitarbeitsbranche. Die Einführung einer verbindlichen Lohnuntergrenze verhindert die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern zu sehr niedrigen Vergütungsbedingungen. Sie dient damit dem Erhalt und der Weiterentwicklung der Branche Zeitarbeit, die bei Eintreten eines Lohnunterbietungswettbewerbes insbesondere bei einfachen Helfertätigkeiten erheblich gefährdet wäre. Der Schutz des Arbeitnehmers vor sozialen Verwerfungen ist ein europarechtlich gebotenes und verfassungsrechtlich legitimes Ziel, das einen maßvollen Eingriff in die Tarifautonomie zulässt.



Ariane Durian
iGZ-Bundesvorsitzende



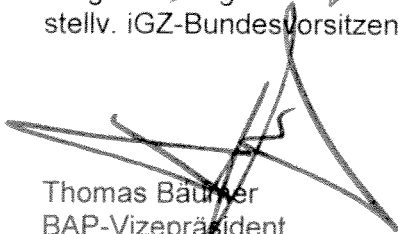
Holger Piening
stellv. iGZ-Bundesvorsitzender



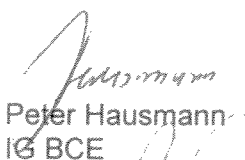
Sverri Kramer
stellv. iGZ-Bundesvorsitzender



Volker Enkerts
BAP-Präsident



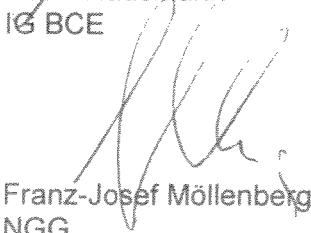
Thomas Bäumer
BAP-Vizepräsident



Peter Hausmann
iG BCE



Christian Jungvogel
iG BCE




Franz-Josef Möllenberg
NGG




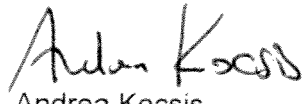
Claus-Harald Güster
NGG



Berthold Huber
IG Metall

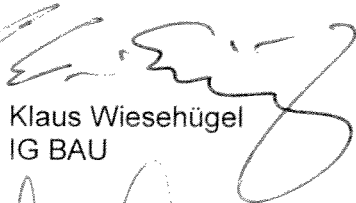

Helga Schwitzer
IG Metall


Ulrich Thöne
GEW

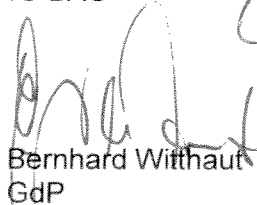

Inse-Schaad
GEW


Andrea Kocsis
ver.di


Petra Gerstenkorn
ver.di


Klaus Wiese
IG BAU


Frank Wynands
IG BAU


Bernhard Witthaut
GdP


Kerstin Philipp
GdP

Anlage:

Zuständigkeit der antragstellenden DGB-Gewerkschaften für Leiharbeit

1. GdP

Die Tarifzuständigkeit der Gewerkschaft GdP besteht in jedem Fall in dem Umfang, in dem die Überlassung zwischen Betrieben/Dienststellen des Organisationsbereichs gemäß ihrer Satzungsbestimmungen erfolgt. In diesem Zusammenhang wird auch auf den Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 14.12.2010, Az. 1 ABR 19/10 verwiesen.

2. GEW

Unter III. Organisationsbereich § 6 Nr. 2 der GEW-Satzung (2009) findet sich folgende Formulierung:

„2. In ihrem Bereich ist die GEW zuständig für die ihr im Rahmen des DGB zufallenden Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beamtinnen und Beamte und nicht betriebsgebundene Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Dies gilt auch für die in diesen Bereichen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Arbeitnehmerüberlassungen (Leiharbeit).** (...)“

3. IG BAU

Die IG BAU-Satzung aus dem Jahr 2009, Anlage 1 Organisationskatalog Ziffer 4, enthält die Formulierung:

„4. Der Organisationsbereich der IG BAU umfasst ferner alle Unternehmen, Organisationen, Einrichtungen und Verbände, Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sowie Berufsbildungseinrichtungen, Berufsgenossenschaften und Bauforschungsinstitute, die Dienstleistungen für die Unternehmen des Organisationsbereichs bzw. für andere Personen (Industrielle Dienstleistungen) erbringen.

Zum Organisationsbereich gehören zudem ArbeitnehmerInnen, die von einem Betrieb oder einer selbständigen Betriebsabteilung an vom Organisationsbereich erfasste Betriebe oder selbständigen Betriebsabteilungen (Entleihbetriebe) zur Arbeitsleistung überlassen sind oder überwiegend überlassen werden, sowie aus Verleihbetrieben oder selbständigen Verleihbetriebsabteilungen, die überwiegend an vom Organisationsbereich erfasste Betriebe oder selbständige Betriebsabteilungen Arbeitnehmer überlassen.“

4. IG BCE

§ 1 Nr. 3 IG BCE-Satzung aus dem Jahr 2009 enthält zur Tarifzuständigkeit folgende Passage:

„§ 1 Name, Sitz und Bereich

(...) Mitglied werden können auch Arbeitnehmer/-innen, die von einem Verleihbetrieb an die vom Organisationsbereich der IG BCE erfassten Betriebe (Entleihbetrieb) zur Arbeitsleistung überlassen sind, sowie aus Verleihbetrieben, die ausschließlich oder ganz überwiegend an Betriebe Arbeitnehmerüberlassung betreiben, die vom Organisationsbereich der IG BCE erfasst werden. (...)“

5. IG Metall

Die Einleitung des Organisationskatalogs der IG Metall-Satzung, gültig ab 1.1.2008 führt zur Tarifzuständigkeit aus:

*„Der Organisationsbereich der IG Metall gemäß § 1 Satz 4 und § 3 Ziffer 1 umfasst insbesondere die Betriebe folgender Wirtschaftszweige, Wirtschaftsgruppen und Branchen **einschließlich der Arbeitnehmer/innen, die von einem Verleihbetrieb an die vom Organisationsbereich der IG Metall erfassten Betriebe (Entleihbetriebe) zur Arbeitsleistung überlassen sind, sowie Verleihbetriebe, die ausschließlich oder ganz überwiegend an Betriebe Arbeitnehmerüberlassung betreiben, die vom Organisationsbereich der IG Metall erfasst werden: (...)**“*

6. NGG

§ 4 Nr. 1 Beitritt der NGG-Satzung, gültig ab 1. Januar 2009, enthält zur Tarifzuständigkeit die Formulierung:

*„Mitglied können Arbeitnehmer/innen werden, die in einem zum Organisationsbereich gehörenden Unternehmen oder Betrieb beschäftigt sind, **als Leiharbeiter/innen eingesetzt werden** oder eine einschlägige schulische Ausbildung erfahren. (...)“*

7. ver.di

Im Anhang 1, Organisationsbereich der ver.di-Satzung aus dem Jahr 2009 ist zur Tarifzuständigkeit geregelt:

„1. Der Organisationsbereich von ver.di umfasst:

Alle Arbeitnehmer/innen, arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter/innen, freie Mitarbeiter/innen und andere Personen in freien Berufen, freiberuflich Tätige, Auszubildende und Studierende sowie Schüler/innen und Rentner/innen im Organisationsbereich der ver.di in Folgenden Branchen, Wirtschaftszweigen und Berufen:

(...)

1.2.4 Sonstiger privater Dienstleistungsbereich

Sonstige Unternehmen und Organisationen des Dienstleistungsbereichs einschließlich rechtlich ausgegliederter bzw. selbständiger, jedoch nicht wirtschaftlich-organisatorisch zugeordneter Dienstleistungsbetriebe, z.B. Datenverarbeitung, Organisation, Verwaltung und Bildungseinrichtungen sowie ihre Verbände.

Dies erfasst auch Unternehmen der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, sofern diese nicht ausschließlich oder ganz überwiegend für Betriebe Leistungen anbieten, für die eine andere DGB-Gewerkschaft nach ihrer im DGB-Bundesvorstand bzw. im DGB Bundesausschuss abgestimmten Satzung organisationszuständig ist. Die Zuständigkeit erstreckt sich außerdem auf Arbeitnehmer/innen, die von einem Verleihbetrieb an die vom Organisationsbereich der ver.di erfassten Betriebe (Entleihbetriebe) zur Arbeitsleistung überlassen sind. (...)