

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Markus Kurth, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/11457 –**

Equal Pay und Branchenzuschläge in der Leiharbeit

Vorbemerkung der Fragesteller

Während der Debatte um den Missbrauch in der Leiharbeitsbranche und der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes forderte die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, die Tarifpartner der Branche auf, eine Equal Pay-Lösung zu verhandeln. Für den Fall, dass diese Verhandlungen scheitern, kündigte die Bundesministerin an, eine gesetzliche Equal Pay-Regelung auf den Weg zu bringen.

Seither ist nun über ein Jahr vergangen. Die IG Metall hat sich der Herausforderung gestellt und sich mit den Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeitsbranche auf einen Branchenzuschlag geeinigt. Dieser sieht einen nach der Einsatzdauer gestaffelten Branchenzuschlag auf den Grundlohn – in Höhe von 15 Prozent nach einer Mindesteinsatzdauer von sechs Wochen bis 50 Prozent nach neun Monaten – vor. In der Folge haben auch die chemische Industrie, die Kunststoff verarbeitende Industrie und die Kautschukindustrie analoge Branchenzuschläge verhandelt.

Es steht außer Frage, dass die IG Metall sehr gut verhandelt hat und die Regelungen zu spürbar höheren Löhnen für die Leiharbeitskräfte führen. Dennoch muss festgestellt werden, dass die Branchenzuschläge nicht für alle Leiharbeitskräfte gleichermaßen gelten. So haben relevante Branchen noch keine Regelung vereinbart. Zudem greifen die Branchenzuschläge nicht, wenn die Leiharbeitskräfte im Betrieb weniger als sechs Wochen eingesetzt werden.

Hinzu kommt, dass die Branchenzuschläge vermutlich durch einen Tarifvertrag, der von Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) verhandelt wurde, umgangen werden können. Dieser Tarifvertrag wurde im Jahr 2010 mit dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e. V. (AMP) geschlossen, als sich die Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) bereits abzeichnete.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit haben seit Mai dieses Jahres bisher für sieben Branchen Tarifverträge abgeschlossen, die Entgeltzuschläge für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer vorsehen. Die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit sind auf Arbeitgeberseite der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der Interessenverband der Deutschen Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), die die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) gebildet haben. Auf Arbeitnehmerseite sind die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) beteiligt, die sich zur DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit zusammengeschlossen haben.

Die VGZ hat mit DGB-Gewerkschaften für folgende Branchen tarifvertraglich Zuschläge vereinbart:

- Metall- und Elektroindustrie (Industriegewerkschaft Metall – IG Metall),
- Textil- und Bekleidungsindustrie (IG Metall),
- Holz- und Kunststoffindustrie (IG Metall),
- Chemische Industrie (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie – IG BCE),
- Kunststoff verarbeitende Industrie (IG BCE),
- Kautschuk verarbeitende Industrie (IG BCE),
- Schienenverkehrsbereich (Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft – EVG).

Die Systematik der Zuschlagsregelung ist für alle genannten Branchen gleich. Zeitarbeitnehmer erhalten auf das Entgelt des Zeitarbeitstarifvertrags einen prozentualen Zuschlag, der an den ununterbrochenen Einsatz bei demselben Kundenbetrieb gebunden ist. Dieser Zuschlag beginnt nach sechs Wochen und steigt in mehreren Stufen bis auf maximal 50 Prozent des maßgeblichen Stundentabellenentgelts nach Ablauf von neun Monaten an. Die Basis für die Branchenzuschläge bilden somit die zum 1. November 2012 entsprechend der Tarifvereinbarung aus dem Jahr 2010 erhöhten Stundenentgelte. Unterschiede zwischen den einzelnen Branchenzuschlägen bestehen in der Höhe der prozentualen Aufschläge.

Die Laufzeiten der bisher abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge sehen wie folgt aus:

- Metall- und Elektroindustrie: 1. November 2011 bis 31. Dezember 2017
- Textil- und Bekleidungsindustrie: 1. April 2013 bis 31. Dezember 2017
- Holz- und Kunststoffindustrie: 1. April 2013 bis 31. Dezember 2017
- Chemische Industrie: 1. November 2011 bis 31. Dezember 2017
- Kunststoff verarbeitende Industrie: 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017
- Kautschuk verarbeitende Industrie: 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017
- Schienenverkehrsbereich: 1. April 2013 bis 31. Dezember 2017.

Die Bundesregierung wird die tarifpolitische Entwicklung in der Zeitarbeit weiter aufmerksam verfolgen.

CGZP-Nachfolgetarifvertrag

1. Welche noch gültigen Tarifverträge werden in der Leiharbeit angewandt, die entsprechend der Verpflichtung aus dem Tarifvertragsgesetz dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) übersandt werden müssen, und in wie vielen Unternehmen finden diese Tarifverträge nach Kenntnis der Bundesregierung Anwendung (bitte nach Branchen differenzieren)?

Im Verfahren zum Erlass der Lohnuntergrenze gaben die tarifvertragschließenden Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft, die Arbeitgeberverbände Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und der Bundesverband Zeitarbeit (BZA) in ihrem Antrag nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unwidersprochen an, dass ihre Mitgliedsunternehmen ca. 600 000 der 873 000 Zeitarbeiter beschäftigen. Demnach dürften zu diesem Zeitpunkt fast 69 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen die Tarifverträge von BZA und iGZ aufgrund ihrer Mitgliedschaft angewendet haben.

Darüber hinausgehende Zahlen zur tatsächlichen Anwendung von Tarifverträgen liegen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales nicht vor. Die Tarifvertragsparteien sind nur verpflichtet, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge sowie deren Außerkrafttreten mitzuteilen. Daraus lässt sich nicht ableiten, welche Arbeitgeber aufgrund ihrer Mitgliedschaft in einer tarifvertragschließenden Organisation oder aufgrund der von ihnen im Arbeitsvertrag verwendeten arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklauseln einen bestimmten Tarifvertrag anwenden.

Die Bundesagentur für Arbeit wertet nicht statistisch aus, welche Tarifverträge, die in das Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingetragen sind, von wie vielen Zeitarbeitsunternehmen verwendet werden.

2. Welche Unternehmen wenden nach Kenntnis der Bundesregierung den Entgelttarifvertrag an, der zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (Rechtsnachfolger ist der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister) und der Tarifgemeinschaft CGZP, der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V., dem Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung – BIGD – e. V., dem Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) sowie der Gesundheitsgewerkschaft medsonet verhandelt und am 15. März 2010 unterzeichnet wurde (bitte nach Branchen differenzieren)?

Konkrete Kenntnis darüber, welche Unternehmen den genannten Tarifvertrag anwenden, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus den in der Antwort zu Frage 1 genannten Gründen nicht.

3. Wird der in Frage 2 erwähnte Tarifvertrag in Bundesministerien oder oberen Bundesbehörden angewandt?

Wenn ja, welche Bundesministerien bzw. oberen Bundesbehörden und wie viele Beschäftigte sind nach Kenntnis der Bundesregierung davon betroffen?

Die Bundesministerien und oberen Bundesbehörden wenden den Tarifvertrag nicht an.

4. Können die Branchenzuschläge mit dem in Frage 2 erwähnten Tarifvertrag umgangen werden?

Wenn ja, warum, und was wird die Bundesregierung dagegen unternehmen?

Zeitarbeitsunternehmen dürfen vom Gleichstellungsgrundsatz des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch einen oder aufgrund eines wirksamen Tarifvertrag(s) abweichen. Es ist Aufgabe der jeweiligen Tarifvertragsparteien, darüber zu befinden, ob und inwieweit sie in ihren Tarifverträgen der Zeitarbeit Zuschläge für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in bestimmten Branchen vorsehen. Wendet ein Zeitarbeitsunternehmen einen fachlich einschlägigen Tarifvertrag der Zeitarbeit an, für den die Tarifvertragsparteien keine Branchenzuschläge vorsehen, so stellt dieser Umstand allein keine Umgehung gesetzlicher Vorschriften dar.

Abgelaufene Tarifverträge, die keine Branchenzuschläge vorsehen, befinden sich grundsätzlich in der Nachwirkung und können dann vom Zeitarbeitsunternehmen nicht mehr zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz herangezogen werden, wenn der Abschluss eines neuen Tarifvertrags nicht mehr in Aussicht steht. Zur Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz generell ungeeignet sind Tarifverträge, die wegen fehlender Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Tarifvertragspartei unwirksam sind. Zeitarbeitsunternehmen, die mit ihren Zeitarbeitnehmern bislang die Geltung solcher Vereinbarungen vereinbart haben, sind zur Gewährung der Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts verpflichtet, die vergleichbare Stammarbeitnehmer des Entleihers im Einsatzbetrieb erhalten.

5. Welche Äußerungen der Bundesagentur für Arbeit und Urteile von Arbeits- und Landesarbeitsgerichten zur Tariffähigkeit der Gewerkschaften Christliche Gewerkschaft Metall (CGM), DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V., Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung – BIGD – e. V., Arbeitnehmerverband land- und ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) und Gesundheitsgewerkschaft medsonet sind der Bundesregierung bekannt, und welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus diesen Urteilen und Äußerungen?

Der Bundesregierung sind keine Äußerungen der Bundesagentur für Arbeit zur Tariffähigkeit der in der Frage genannten Organisationen bekannt. Die verbindliche Entscheidung über deren Tariffähigkeit obliegt den zuständigen Gerichten.

Der Bundesregierung sind bezüglich der in der Frage genannten Vereinigungen folgende Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Tariffähigkeitsverfahren nach § 97 Absatz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes bekannt:

1. CGM

- ArbG Stuttgart vom 4. Februar 1972 (6 BV 3/71): Christlicher Metallarbeiter Verband (= CGM-Vorläufer) war tariffähig.
- BAG vom 28. März 2006 (1 ABR 58/04): CGM ist tariffähig (Vorinstanzen = LAG Baden-Württemberg vom 1. Oktober 2004 (4 Ta BV 1/04): CGM ist tariffähig; ArbG Stuttgart vom 12. September 2003 (15 BV 250/96): CGM ist keine Gewerkschaft im arbeitsrechtlichen Sinne).

2. DHV

In dem Beschluss des BAG vom 10. Februar 2009 (1 ABR 36/08) in einem Tarifzuständigkeitsstreit zwischen ver.di und DHV findet sich in den Gründen die Aussage, dass die Tariffähigkeit der DHV mehrfach festgestellt wor-

den sei, zuletzt durch Beschluss des LAG Hamburg vom 18. Februar 1997 (2 TaBV 9/95).

3. BIGD

ArbG Duisburg vom 22. August 2012 (4 BV 29/12): BIGD ist nicht tariffähig.

4. ALEB

- Nach Zurückverweisung durch Beschluss des BAG vom 10. September 1985 (1 ABR 32/83 [Vorinstanzen = LAG Köln vom 9. Februar 1983 (2 Ta BV 17/81): ALEB ist nicht tariffähig; ArbG Bonn vom 2. Dezember 1980 (2 BV 34/78): ALEB ist nicht tariffähig]) hat das LAG Köln mit Beschluss vom 5. Juni 1986 rechtskräftig festgestellt, dass ALEB tariffähig ist.
- ArbG Bonn vom 31. Oktober 2012 (4 BV 90/12): ALEB ist seit 1. Januar 2010 nicht (mehr) tariffähig (Beschwerde zum LAG Düsseldorf ist eingelegt).

5. medsonet

- ArbG Hamburg vom 17. Mai 2011 (1 BV 5/10): medsonet ist keine tariffähige Gewerkschaft im Sinne von § 2 Absatz 1 TVG.
- AG Hamburg vom 21. März 2012 (3 TaBV 7/11): medsonet ist keine tariffähige Gewerkschaft im Sinne von § 2 Absatz 1 TVG.
- Das Verfahren ist derzeit beim BAG rechtshängig (1 ABR 33/12).

Die Bundesregierung berücksichtigt die genannte Rechtsprechung im Rahmen ihrer exekutiven Befugnisse.

Nach Auffassung der Bundesregierung haben die Entscheidungen der Arbeitsgerichte und der Landesarbeitsgerichte zur Rechtssicherheit bei der Anwendung von Tarifverträgen beigetragen.

6. Erwartet die Bundesregierung, dass auch der in Frage 2 genannte Tarifvertrag die Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen nach sich ziehen wird, und bereitet sich die Deutsche Rentenversicherung auch personell darauf vor?

Die die Tarifunfähigkeit feststellenden Beschlüsse der Arbeitsgerichte in den genannten Verfahren sind noch nicht rechtskräftig. Sofern die Tarifunfähigkeit einer Tarifvertragspartei des oben genannten Tarifvertrags festgestellt wird, werden die zuständigen Rentenversicherungsträger die Frage der Nachentrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen auf der Grundlage des Equal Pay-Grundsatzes prüfen.

Equal Pay und Branchenzuschläge

7. Entsprechen die verhandelten Branchenzuschläge, die nach einer Einsatzdauer von sechs Wochen und dann gestaffelt greifen, aus Sicht der Bundesregierung dem Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“?

Wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bewertung der Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien kann erst erfolgen, wenn die laufenden Verhandlungen der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit

abgeschlossen sind und ausreichende Erkenntnisse zur Anwendung der bestehenden Regelungen vorliegen.

8. Wie viele Beschäftigte arbeiten derzeit in der Leiharbeitsbranche, und wie viele haben Anspruch auf Branchenzuschläge (bitte nach Branchen differenzieren)?

Nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegt die vorläufig hochgerechnete Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung (WZ 782, 783 [WZ 2008]) im August 2012 bei rund 800 000. Der Anspruch des Zeitarbeitnehmers auf einen tarifvertraglichen Branchenzuschlag setzt voraus, dass der Tarifvertrag bereits in Kraft getreten ist. Da die von den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Branchenzuschlagstarifverträge überwiegend noch nicht in Kraft getreten sind, kann diese Frage schon aus diesem Grund nicht beantwortet werden.

9. Wie ist die aktuelle Verweildauer von Leiharbeitskräften in Entleihbetrieben, und wie viele Leiharbeitskräfte kämen demnach in den Genuss von Branchenzuschlägen, wenn der Branchenzuschlag der Metallindustrie für das gesamte Bundesgebiet und alle Leiharbeitsverhältnisse zugrunde gelegt würde (bitte nach Stufen staffeln)?

Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit weist Daten zu den Einsatzdauern der Zeitarbeitnehmer in Entleihbetrieben nicht aus. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Tarifvertragsparteien die Branchenzuschlagstarifverträge hinsichtlich der Stufen und der Zuschläge so ausgestaltet haben, dass die Interessen der Unternehmen und die Interessen der Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter in einen angemessenen Ausgleich gebracht werden.

10. Wie viele Vereinbarungen über Branchenzuschläge sind nach Meinung der Bundesregierung erforderlich, um alle Wirtschaftsbereiche abzudecken?

Wie der Geltungsbereich der Vereinbarungen ausgestaltet wird, liegt in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien.

11. Welche Schlussfolgerung zieht die Bundesregierung daraus, dass die Verhandlungen über Branchenzuschläge zwischen den Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) stocken und beide Gewerkschaften nach wie vor eine gesetzliche Equal Pay-Regelung von der Bundesregierung einfordern?

Die Bewertung der Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien kann erst erfolgen, wenn die laufenden Verhandlungen der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit abgeschlossen sind und ausreichende Erfahrungen mit der Anwendung der bestehenden Regelungen gesammelt wurden.

12. Wird die Bundesministerin für Arbeit und Soziales die im Vermittlungsausschuss angekündigte Kommission zur Findung einer Equal Pay-Lösung für alle Leiharbeitskräfte einsetzen?

Wenn ja, wann?

Wenn nein, warum nicht?

Die Einrichtung einer Kommission zu Equal Pay in der Zeitarbeit war als Alternative zu einer Lösung durch die Tarifvertragsparteien gedacht. Seit Mai 2012 wurden insgesamt sieben Tarifverträge abgeschlossen, die Branchenzuschläge für Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer vorsehen (siehe Vorbemerkung der Bundesregierung).

13. Bleibt die Bundesministerin Dr. Ursula von der Leyen bei ihrer Einschätzung, „Es ist inakzeptabel, dass Mitarbeiter längerfristig ein und dieselbe Arbeit machen und es dafür unterschiedliche Löhne gibt“ (25. März 2012, Reuters und Evangelischer Pressedienst), und wird sie demgemäß eine gesetzliche Equal Pay-Regelung für alle Branchen einführen?

Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, hat sich immer auch zur Tarifautonomie bekannt und einer Lösung durch die Tarifvertragsparteien den Vorrang eingeräumt. Die Bewertung der Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien kann erst erfolgen, wenn die laufenden Verhandlungen der Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit abgeschlossen sind und ausreichende Erfahrungen mit der Anwendung der bestehenden Regelungen gesammelt wurden.

Umgehung von Branchenzuschlägen

14. Wie schätzt die Bundesregierung die Chancen ein, dass die Branchenzuschläge von den Verbänden der Leiharbeitsbranche auch in tarifungebundenen Entleihbetrieben durchgesetzt werden können, und wie wird diese Umsetzung kontrolliert?

Die Branchenzuschläge sind den Zeitarbeitnehmern nicht von den Entleihunternehmen, sondern von den Zeitarbeitsunternehmen zu gewähren. Einer Umsetzung und Kontrolle der Entleihunternehmen bedarf es daher insoweit nicht.

15. Sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass beispielsweise ein Logistikunternehmen der Metallbranche in die Dienstleistungsbranche wechselt, um die Branchenzuschläge in der Metallbranche zu umgehen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, was wird sie dagegen unternehmen, um den daraus resultierenden Lohn- und Wettbewerbsdruck zu verhindern?

Zeitarbeitnehmer unterhalten ein Beschäftigungsverhältnis zum Zeitarbeitsunternehmen und nicht zum Entleiher. Etwaige in Tarifverträgen der Zeitarbeit vereinbarte Branchenzuschläge sind somit vom Zeitarbeitsunternehmen, nicht vom Entleiher zu gewähren. Eine Umgehung der Branchenzuschläge durch den Entleiher, indem dieser die „Branche wechselt“, ist daher mangels eigener Verpflichtung nicht denkbar. Zudem kann ein Unternehmen nicht ohne Weiteres die Branche wechseln; vielmehr müsste es hierfür tatsächlich seinen Tätigkeitsschwerpunkt verlagern.

16. Wie beurteilt die Bundesregierung Befürchtungen, dass die Branchenzuschläge umgangen werden durch
- a) den schnelleren Austausch von Leiharbeitskräften, indem die jeweilige Verweildauer verkürzt wird,
 - b) die Anwendung von Auslandsleiharbeitstarifverträgen,
 - c) gering entlohnte Vergleichsmitarbeiter und
 - d) die Anwendung von Scheinwerkverträgen?

Soweit es sich um berechnigte Befürchtungen handelt, werden diese von der Bundesregierung ernst genommen. Zunächst müssen Erfahrungen mit den Branchenzuschlagstarifverträgen gesammelt werden.

17. Wird die Bundesregierung eine Evaluation der Branchenzuschläge in Auftrag geben, um Umgehungstendenzen zu identifizieren und zu quantifizieren?

Wenn nein, warum nicht, und wie soll stattdessen ein eventueller Handlungs- und Steuerungsbedarf erkannt werden?

Die Evaluation der Anwendung von Tarifverträgen ist primär die Aufgabe der tarifschließenden Organisationen. Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Dr. Ursula von der Leyen, der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Prof. Dr. Dieter Hundt, und der Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Michael Sommer, haben Mitte Juli dieses Jahres vereinbart, die jüngste tarifpolitische Entwicklung in der Zeitarbeit gemeinsam zu beobachten. Eingebunden in diesen Prozess sind neben den Spitzenverbänden auch Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit.

18. Sieht die Bundesregierung die Gefahr, dass das Tarifgefüge in der Bundesrepublik Deutschland weiter erodiert, wenn die Branchenzuschläge umgangen und nicht in allen Branchen verhandelt werden?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, in welcher Form?

Es wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.