

»DGB-Verträge sind rechtlich angreifbar«

Folge des BAG-Urteils zur Unrechtmäßigkeit »christlicher« Zeitarbeitstarifverträge. Ein Gespräch mit Wolfgang Däubler

Interview: Daniel Behruzi



Wolfgang Däubler ist Professor für Arbeitsrecht an der Uni Bremen und Autor vieler Bücher zum Arbeits- und Streikrecht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die »christlichen« Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche am Dienstag für unrechtmäßig erklärt. Wie bewerten Sie dieses Urteil?

Diese Entscheidung war überfällig und ist aus Sicht der Beschäftigten sehr positiv – und zwar nicht nur für die rund 200000 Leiharbeiter, die unter die Verträge der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) fallen. Bemerkenswert ist, daß sich das BAG nicht mit den eigentlich zentralen Fragen auseinandergesetzt hat. So wird die fehlende Tariffähigkeit der CGZP nicht damit begründet, daß ihre Mitgliedsorganisationen so gut wie keine Leiharbeiter organisieren und sie somit gegenüber den Arbeitgebern überhaupt nicht durchsetzungsfähig sind. Auch ist das BAG der Frage nicht nachgegangen, ob die sogenannten christlichen Gewerkschaften Gefälligkeitstarifverträge abgeschlossen haben – und sich dafür vielleicht sogar von den Unternehmern materiell belohnen ließen. Nichtsdestotrotz ist das Urteil natürlich sehr begrüßenswert.

Vertreter des CGZP-»Tarifpartners« Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) befürchten eine Pleitewelle bei ihren Mitgliedsunternehmen infolge der BAG-Entscheidung. Welche Folgen kann diese für die Firmen haben?

Wenn das Geschäftsmodell eines Unternehmens allein auf Lohndumping basiert, kann ich ihm keine Existenzberechtigung zusprechen. Die Beschäftigten haben einen Anspruch auf Nachzahlung der Differenz zwischen ihren Niedrigverdiensten und den Entgelten der Stammebelegschaft des Einsatzbetriebs. Nicht alle werden von dieser Möglichkeit Gebrauch machen – aus Angst um den Arbeitsplatz. Aber viele Leiharbeitnehmer haben den Arbeitgeber gewechselt, und einen früheren Arbeitgeber kann man verklagen, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Noch größeres Gewicht werden

Nachforderungen der Sozialversicherungsträger haben. Denn Berechnungsgrundlage der Beiträge ist der Lohnanspruch des Arbeitnehmers – nunmehr nach dem Equal-Pay-Grundsatz berechnet –, nicht das, was ihm tatsächlich ausgezahlt wird. Insgesamt soll sich die Differenz auf rund zwei Milliarden Euro summieren – das ist ein dicker Batzen.

Es ist allerdings in manchen Fällen kompliziert, den Differenzbetrag zum Equal Pay zu ermitteln. Daher besteht die Gefahr, daß sich die Sozialversicherungsträger diese Mühe nicht machen und zum Teil auf Einnahmen verzichten – zu Lasten der Versicherten. Es ist deshalb wichtig, die Träger zu einer schnellen und präzisen Recherche zu veranlassen.

Was passiert, wenn die betreffenden Zeitarbeitsfirmen Insolvenz anmelden?

In diesen Fällen haften die Entleihfirmen für die entgangenen Beiträge. Aus diesem Grund werden Unternehmen in Zukunft sicher ihre Finger von solchen Tarifverträgen lassen.

Werden jetzt nicht die von der DGB-Tarifgemeinschaft abgeschlossenen Tarife zum Problem, die Mindeststundenlöhne von 7,01 und 7,50 Euro im Osten sowie 7,89 und 8,19 Euro im Westen vorsehen?

Ja, denn ihre Existenz verhindert, daß der im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verankerte Equal-Pay-Grundsatz überall zum Tragen kommt. Ich habe schon die früheren Tarifabschlüsse für einen groben Fehler gehalten. Man hätte sich 2004 verweigern können. Dann hätte es nur die CGZP-Dumpingtarife gegeben. Schon damals hätte man in einem gerichtlichen Verfahren die Tarifunfähigkeit der CGZP feststellen lassen können. Schätzungsweise 2007 wäre der Equal-Pay-Grundsatz dann wirksam geworden. **Hinter dem Vorgehen der DGB-Gewerkschaften steckte wohl die Vorstellung, durch die Ausweitung der Randbelegschaften die Stammbeschäftigten schützen zu können.**

Meines Erachtens sind auch die DGB-Verträge rechtlich angreifbar. Die darin vereinbarten Einkommen liegen rund 40 Prozent unter denen der Stammbeschäftigten. Der Equal-Pay-Grundsatz wird damit in unverhältnismäßiger Weise aufgehoben – auch weil nicht nach Einsatzbetrieb differenziert wird. Dies geht über die Ermächtigung hinaus, die der Gesetzgeber den Tarifparteien für eine Abweichung von dem Grundsatz eingeräumt hat. Es könnte also durchaus jemand auf die Idee kommen, gegen die DGB-Tarifverträge zu klagen.