



Die Zukunft des Equal Pay in der Leiharbeit

Vortrag auf dem Fokusgruppentreffen
„Zukunftsorientierte Arbeitszeitformen“
des BMBF Förderschwerpunktes
„Balance von Flexibilität und Stabilität in einer sich
wandelnden Arbeitswelt“ am 15.07.2010 in Greifswald



Inhaltsangabe

I. Grundsätze des Equal Pay

1. Begriffsbestimmung
2. § 9 Nr.2 AÜG
3. Zeitliche Rangfolge
4. Praktische Anwendung

II. EU-RL 2008/104/EG

III. Frankreich/ Deutschland

IV. Ausblick

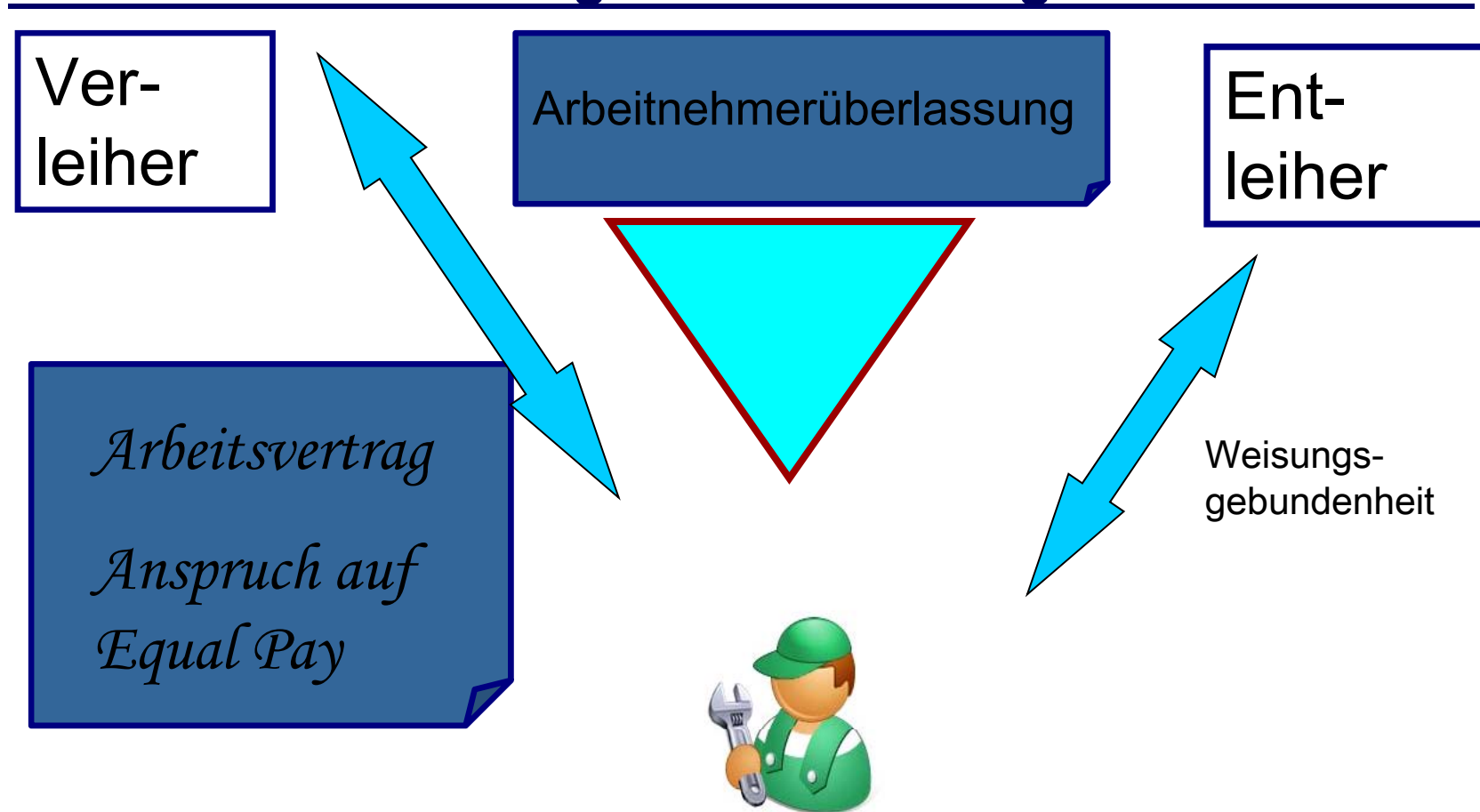
I. Grundsätze des Equal Pay

1. Begriffsbestimmung

*Das Zeitarbeitsunternehmen muss dem Arbeitnehmer für die Zeit der Überlassung, die im Betrieb des Kunden geltenden wesentlichen Arbeits- und Entgeltbedingungen gewähren. Es handelt sich eher um einen Anspruch auf „**Equal-Treatment**“. Der AG muss nämlich nicht nur das Gehalt des Kundenbetriebes, sondern sämtliche der dortigen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Trotzdem hat sich in der Praxis der Terminus „**Equal Pay**“ durchgesetzt.*

I. Grundsätze des Equal Pay

1. Begriffsbestimmung



I. Grundsätze des Equal Pay

2. § 9 Nr.2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Unwirksam sind:

1...

2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen,...;
ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

Wesentliche Arbeitsbedingungen :

- Arbeitsentgelt,
- Urlaub,
- Arbeitszeit,
- Nutzung sozialer Einrichtungen etc.

I. Grundsätze des Equal Pay

3. Praktische Anwendung

Überlassene Arbeitnehmer Deutschland₁

Jahr	Bestand	Veränderung %
2006	579.771	Ca. +32 %
2007	715.056	Ca. +23 %
2008	760.500	Ca. + 6 %
2009	630.084	Ca. -17 %

Nach vorsichtigen Schätzungen arbeiten mind. 95 % unter einem Equal Pay ausschließenden Tarifvertrag.

₁ Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IW-Zeitarbeitsindex (BZA)

I. Grundsätze des Equal Pay

3. Praktische Anwendung

Es gibt drei große TV in der Leiharbeit :

1. Bundesverband Zeitarbeit Personal- Dienstleistungen (BZA) mit rund 2200 Mitgliedsunternehmen und dem DGB.
2. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) mit 1300 Mitgliedern und dem DGB.
3. Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) mit rund 1.000 Mitgliedsunternehmen und der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (CGZP).

Vergleichstabelle Entgelte lt. Zeitarbeits-Tarifverträgen (Stand 01.07.2010)

Tarif: Einsatzgebiet:	AMP		BZA		iGZ	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
Entgeltgruppe 1	6,40	7,35	6,65	7,60	6,65	7,60
Entgeltgruppe 2	6,78	7,95	7,15	8,22	7,15	8,22
Entgeltgruppe 3	7,43	8,91	8,35	9,60	8,05	9,25
Entgeltgruppe 4	8,47	9,56	8,84	10,16	8,84	10,16
Entgeltgruppe 5	9,41	11,43	9,98	11,48	9,98	11,48
Entgeltgruppe 6	10,17	12,90	11,22	12,90	11,22	12,90
Entgeltgruppe 7	11,10	15,07	13,10	15,07	13,10	15,07
Entgeltgruppe 8	12,23	16,20	14,09	16,20	14,09	16,20
Entgeltgruppe 9	13,26	17,11	14,88	17,11	15,12	17,38

I. Grundsätze des Equal Pay

4. Zeitliche Rangfolge

- Bis zu Beginn der 70er Jahre generell verboten.
 - BVerfG v. 4.4.1967 erklärte das generelle Verbot für verfassungswidrig.
 - Daraufhin wurde das AÜG geschaffen: es trat am 12.10.1972 in Kraft. Starre Überlassungshöchstzeiten und Befristungsverbote aber kein Equal Pay Anspruch.
 - Das 1. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“ v. 23.12.2002) statuierte gem. § 9 Nr.2, AÜG die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes + Tarifausnahme lockerte ansonsten aber die Voraussetzungen zur Leiharbeit.
- Anstieg der Leiharbeit von 318.465 (2002) auf 760.500 (2008) = ca. 58 %

II. EU-RL 2008/104/EG₁

Art. 5

(1) Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer entsprechen während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären.

§ 9 Nr.2 AÜG

Unwirksam sind:

- 1...
2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen,...

1Umsetzung bis 5.12.2011



II. EU-RL 2008/104/EG

(3) Die Mitgliedstaaten können nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern, welche von den in Absatz 1 aufgeführten Regelungen abweichen können, enthalten können.

§ 9 Nr.2 AÜG

Unwirksam sind:

2) ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

II. EU-RL 2008/104/EG

Art.5

2) In Bezug auf das Arbeitsentgelt können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner die Möglichkeit vorsehen, dass vom Grundsatz des Absatzes 1 abgewichen wird, wenn Leiharbeiter, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden.

§ 9 Nr.2 AÜG

Unwirksam sind:

2) ... ein Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen; im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

II. EU-RL 2008/104/EG

Auslegung

Art. 5 III lässt eine Abweichung für alle wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu (unter Achtung des Gesamtschutzes der LAN).

Art. 5 II sieht eine solche Ausnahme bei Arbeitsentgelt nur vor, wenn ein unbefristeter AV geschlossen wurde + der LAN auch in verleihfreien Zeiten bezahlt wird.

III. Frankreich/ Deutschland

Frankreich

- Ca. 650.000 LAN = 2,3 %.
- Equal Pay + 10 % Zuschlag.
- Französische Zeitarbeitsunternehmen müssen 2,15 % ihrer Lohnsumme in einen Qualifizierungsfonds einzahlen.
- AV in der Regel auf den konkreten Einsatzzeitraum beim Unternehmen beschränkt.
- Kein Zahlung in verleihfreien Zeiten.

Deutschland

- Ca. 630.084 LAN = 1,6 %.
- Equal Pay aber Ausnahme durch TV möglich und die Regel.
- Keine vergleichbare Regelung.
- Befristungen nur eingeschränkt nach § 14 TzBFG möglich. Grundsätzlich nicht möglich eine Befristung an einen konkreten Einsatzzeitraum zu binden.
- Zahlung grds. auch in verleihfreien Zeiten

IV. Ausblick

- Es muss eine Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen vorgenommen werden.
- Kein uneingeschränkter Equal Pay Anspruch wie in Frankreich, ohne Befristungsregeln.
- Bei unbefristeten AV kann eine Abweichung vom Equal Pay Prinzip gerechtfertigt sein. Hier trägt der AG das Lohnrisiko auch in verleihfreien Zeiten.
- Bei befristeten AV ist der Equal Pay Grundsatz anzuwenden. Auf diese Art und Weise kann die enorme Flexibilität des AN gerechter entlohnt werden.
- Die Richtlinie bietet eine gute Gelegenheit den Grundsatz des Equal Pay noch einmal zu überdenken. Auf diese Weise ist es vielleicht möglich die Zeitarbeit aus ihrer „Schmuddelecke“ zu holen.
- Equal Pay als Antwort auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit ab 2011 für Osteuropäische Leiharbeitnehmer?

Kontakt

Dipl.-Jurist Felix Kaethner
felix.kaethner@uni-greifswald.de

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht
Universität Greifswald
Domstraße 22b
17489 Greifswald

