



Foto: DGB

„Wir haben die

DGB-Verhandlungsführer Reinhard Dombre zu den neuen Flächentarifverträgen mit der Zeitarbeitsbranche

Die Fragen stellte [Renate Hebauf](#).

■ **Herr Dombre, die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hat unlängst mit zwei Branchenverbänden Flächentarifverträge abgeschlossen. Wie kam es dazu? In den Gewerkschaften sind Zeit- oder Leiharbeiter kaum vertreten.**

Das geänderte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht vor, dass Zeitarbeiter mit Beginn des Jahres 2004 den gleichen Lohn erhalten wie Festangestellte des Entleihbetriebes – jedenfalls dann, wenn es keine tarifliche Regelung gibt. Ohne einen Tarifvertrag hätte das die Branche derzeit kaum verkraften können. Dem mussten wir uns stellen. Wir wollten durch die Verträge aber auch den Druck begrenzen, den die Zeitarbeit auf die Stammbesellschaften ausübt. Das Gesetz hat uns dabei geholfen – die Arbeitgeber sahen sich genötigt, eine tarifliche Vereinbarung zu schaffen.

Haben Beschäftigte der Branche an den Tarifverhandlungen teilgenommen?

In den Tarifkommissionen der Gewerkschaften, die unsere Arbeit kontinuierlich begleitet haben, waren auch Beschäftigte aus der Zeitarbeitsbranche vertreten. Dass uns die Branche wichtig ist, haben wir nicht zuletzt mit einer neuen Form der Geschlossenheit gezeigt: der Tarifgemeinschaft aus allen acht DGB-Gewerkschaften.

Die Tarifverträge führen dazu, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht mehr gilt. Worin liegt der Vorteil?

Wir haben ein fixes Vergütungssystem geschaffen. Die meisten Beschäftigten erhalten höhere Löhne als zuvor –

und die 35-Stunden-Woche tarifiert. Eine Verbesserung bedeuten auch die Regelungen der Manteltarifverträge, vom Urlaubsanspruch bis hin zu den Zuschlägen und Sonderzahlungen.

Kritiker behaupten, die Zeitarbeit würde nun teurer und gering Qualifizierte hätten jetzt schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt.

Das sehe ich nicht so. Wir haben die neuen Entgeltgruppen je nach der Qualifikation der Beschäftigten definiert und dabei auch die so genannten Helfertätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, integriert. Wir haben uns bewusst gegen Entgeltabschläge für die Personal-Service-Agenturen entschieden, weil wir nicht wollen, dass diese zum Lohndumping genutzt werden.

Wie kann der Flächentarif dazu beitragen, Arbeitsverhältnisse zu sichern?

Zum einen gibt es nun verbindliche Löhne. Dadurch wird es unter den Firmen, die durch den Tarif gebunden sind, keinen Verdrängungswettbewerb über den Preis mehr geben, wie er in den letzten Jahren in dieser Branche stattgefunden hat. Auch die Arbeitszeitkonten können helfen, die Beschäftigung zu sichern.

Ist das nicht ein schwieriger Balanceakt? Einerseits ist die Zeitarbeit eine Brücke in den Arbeitsmarkt, andererseits gefährdet sie auch Vollzeitstellen.

Die Brückenfunktion, die die Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt hat, wird durch den Tarifvertrag nicht verschlech-

Abwärtsspirale gestoppt“

tert. Ich sehe auch nicht, dass Stammarbeitsplätze gefährdet sind. Fall es Verdrängungswettbewerbe gibt, müssen wir überlegen, was zu tun ist, damit sie unterbleiben. Wie im Tarifvertrag mit dem Bundesverband Zeitarbeit vereinbart, werden wir im nächsten Jahr über die Branchenzuschläge ab 2005 reden. Bis dahin beobachten wir genau, wie sich dieser Vertrag entwickelt.

Können die Tarifverträge dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren?

Tarifverträge haben eine ordnungspolitische Funktion. Indem wir die Abwärtsspirale über den Verdrängungswettbewerb stoppen, holen wir die Zeitarbeit aus der „Schmuddelecke“ heraus. Wir verleihen ihr Seriosität, und sie wird attraktiver. Aber mit Tarifverträgen können wir kein Potenzial an neuen Arbeitsplätzen schaffen. Dazu müssen sich die Rahmenbedingungen verbessern. Die Wirtschaft muss wieder wachsen.

Nicht alle Firmen der Branche gehören den Verbänden an, mit denen Sie Tarifverträge geschlossen haben. Wie verhindern Sie, dass die Verträge unterlaufen werden?

Wir haben mit den Tarifverträgen ein „Qualitätssiegel“ geschaffen, das in den Entleihbetrieben als Türöffner wirkt und eine neue Qualität der Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ermöglicht. Wir setzen darauf, dass die Firmen Zulauf bekommen, die unsere Tarifverträge haben. Bei denen, die keinen Tarifvertrag der DGB-Tarifgemeinschaft anwenden, werden wir alles daran setzen, dass die Betriebsräte ihnen weiter die „rote Karte“ zeigen. ■

Die Tarifverträge zur Zeitarbeit

Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hat sowohl mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) als auch mit dem Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) Tarifverträge abgeschlossen – auf der Basis eines fixen Entgeltsystems mit neun Entgeltgruppen von 6,85 Euro bis 15,50 Euro – vom ungelernten Helfer bis zum Hochschulabsolventen. Kernpunkte der Tarifverträge sind die 35-Stunden-Woche sowohl für West- wie auch für Ostdeutschland sowie Urlaubsregelungen und Sonderzahlungen, die über dem bisherigen Standard in der Branche liegen. Geht man von rund 250 000 Arbeitsplätzen in der Branche aus, dürfte damit etwa jeder zweite Beschäftigte nach Tarif bezahlt werden. Bereits im Februar dieses Jahres hatte die Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen (INZ) einen Tarifvertrag mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) abgeschlossen – mit deutlich schlechteren Konditionen. Die IG Metall hat seit Jahren mehrfach Klagen gegen die christlichen Gewerkschaften angestrengt um deren Tariffähigkeit überprüfen zu lassen. Zuletzt hat das Arbeitsgericht Stuttgart der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) am 12. September in erster Instanz die Tariffähigkeit abgesprochen.