

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!

Von E. Noldus.

Die Klagen von Politikerinnen und Gleichstellungsbeauftragten über eine nach wie vor bestehende Ungleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Entlohnung finden stets großen Widerhall in der Presse. Wir zeigen, daß es in Wirklichkeit um die Verschleierung skandalöser, aber politisch gewollter Zustände geht.

Ungleiche Behandlung?!

Frauen arbeiten 77 Tage im Jahr umsonst! Unter dieser Überschrift meldete sich am 18. 3. 2017 die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Oberhausen in der WAZ zu Wort, um darauf aufmerksam zu machen, daß die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern bei aktuell 21 Prozent liege. Und da das Jahr bekanntlich 365 Arbeitstage hat, arbeiten Frauen eben 77 Tage umsonst, während Männer „bei gleichem Lohn“ (!?) ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden. Anlaß für diesen auf gleichbleibendem Niveau sich bewegenden Artikel war der Equal Pay Day.

Die Bundesregierung hat das Problem erkannt und Familienministerin Schwesig laut WAZ vom 7. 10. 2016 einen Gesetzesentwurf gegen Lohnungleichheit – neudeutsch Gender Pay Gap – ausgearbeitet, der sich zur Zeit allerdings immer noch in der Warteschleife befindet. Mitarbeiterinnen (also Mitarbeiter nicht!) in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen einen individuellen Auskunftsanspruch bekommen; Betriebe über 500 Beschäftigte sollen regelmäßig über ihr Lohngefüge berichten. Hätte Frau Schwesig auch nur eine Achtstundenschicht in ihrer Biographie aufzuweisen, wüsste sie, daß nichts transparenter ist als als Lohngefüge eines Großbetriebes. Dort werden Arbeitsplätze normiert bewertet (etwa in Form von Arbeitswerten, die in einen Stundenlohn umgerechnet werden), der mitbestimmende Betriebsrat sorgt für die Durchsetzung der innerbetrieblichen Abmachungen und jeder Kollege weiß in der Abteilung, in der er arbeitet, was der andere verdient.

Und auch die Gleichstellungsbeauftragte verschweigt geflissentlich, daß die Lohnungleichheit weniger der Diskriminierung am Arbeitsplatz denn den unterschiedlichen Erwerbsbiographien geschuldet ist. Im Zeitalter von Human Rights und Gender Monitoring ist es leider nach wie vor nicht gelungen, den von der Natur den Frauen zgedachten Vorgang der Schwangerschaft geschlechtergerecht paritätisch zu verteilen.

Der Lärm um die „Lohnungleichheit“ dient lediglich als Ablenkung von einer um sich greifenden, allseits geduldeten Diskriminierung, besser bekannt als „Zeitarbeit“. Ein Entleiher (ein Unternehmen) schließt mit einem Verleiher (einer Zeitarbeitsfirma) laut juristischer Definition einen Schutzvertrag zu Gunsten eines Dritten (dem Leiharbeiter). Dieser Schutz, dem sich die Schwächsten des ersten Arbeitsmarktes nicht entziehen können, ist seit dem 1. April 2017 sozialverträglich neu geregelt worden.

Die „Frankfurter Allgemeine“ meldete am gleichen Tage „Schärfere Regeln für Zeitarbeiter“. Demnach müssen Leiharbeiter nach 9 Monaten den gleichen Lohn bekommen wie Festangestellte; die Vierleihdauer ist „in der Regel“ auf 18 Monate begrenzt. Zeitarbeiter dürfen nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden (die restlichen zwei Drittel des Artikels widmen sich den Nöten der gebeutelten Entleiher und Verleiher).

Wir werden in dem nachfolgenden Artikel einen Blick auf die Realität werfen. Die AfD aber bleibt aufgerufen, denjenigen Gehör zu verschaffen, die niemals gefragt werden!

Über die vom DGB sanktionierte Lohndrückerei

Am 27. Januar erschien in der WAZ ein Artikel von Frank Helling über die Firma Geo-Mont aus Oberhausen. Dieser Artikel ist Teil der WAZ-Serie „Die stillen Stars der Wirtschaft“, welche in lockerer Folge Firmen aus dem Einzugsbereich der Zeitung vorstellt. Der Artikel bietet ein bemerkenswertes Beispiel dafür, wie eine Mischung aus Unwissenheit und Verletzung journalistischer Sorgfaltspflicht die Leser in die Irre führt.

Geo-Mont ist ein Dienstleister für Personal auf Zeit hauptsächlich für die Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Logistik. Die Stellenanzeigen von Geo-Mont wenden sich in erster Linie an solide ausgebildete Facharbeiter, aber auch an angelernte Arbeiter. Christian Serek, einer der beiden Geschäftsführer, erklärt:

„Flexibel zu sein, ist für die Unternehmen super wichtig geworden, von heute auf morgen bekommen sie Aufträge, die schnell erledigt werden müssen.“

Konkrete Beispiele, die im Artikel genannt sind: Eltern- oder Urlaubszeiten von Mitarbeitern überbrücken, Auftragsspitzen abarbeiten, zusätzlicher Fachkräftebedarf.

Welche Konditionen bietet laut Artikel der „stille Star der Wirtschaft“ ?

1. Der Durchschnittslohn in der Zeitarbeitsbranche betrage 14,81 Euro.

Gegenfrage: Durchschnitt von was und von wem? Er würde sicherlich noch ansteigen, wenn auch Bundesminister entliehen werden könnten...

2. Die durchschnittliche Überlassungsdauer betrage 31 Monate; für Projekte wie Brückenbau ergäben sich teilweise 5 Jahre und mehr.

Sereks Betonung der Flexibilität – siehe etwa Urlaubszeiten und Auftragsspitzen – steht also eine durchschnittliche Entleihdauer pro Betrieb von 31 Monaten gegenüber. Den Widerspruch – Flexibilität als Daseinszweck für Zeitarbeitsfirmen und Betonung langer Einsatzdauern – helfen wir aufzulösen.

3. Die durchschnittliche Übernahmequote betrage 18 Prozent.

Die genannte Übernahmequote ist eine Aussage ohne Informationsgehalt. 18 von hundert Zeitarbeitern werden nach einem Jahr übernommen; oder nach zwei Jahren, also 9 von hundert jährlich; oder nach drei, also 6 von hundert jährlich?! Ohne eine Zeitangabe ist die Prozentzahl nichtssagend.

4. In der Metallindustrie verdienen Mitarbeiter des Personaldienstleisters 90 Prozent des Lohnes, den ein Festangestellter des Entleihbetriebes verdiene; allerdings erst nach 9 Monaten. Immerhin seien dieses 50 Prozent mehr als der Eingangstarif des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen.

Das ist eine gezielte Desinformation, die ein auch nur mittelmäßiger Journalist als solche hätte erkennen können.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der Deutsche Gewerkschaftsbund haben ab Ende 2012 fortlaufend Tarifverträge geschlossen, um die Bezahlung von Zeitarbeitern auf der Grundlage von den sogenannten Entgeltgruppen 1 bis 9 zu regeln. Am 29. und 30. 11. 2016 haben die genannten Verbände in Berlin ab dem 1. 1. 2017 für die EG 1 9,00 Euro West (gesetzlicher Mindestlohn), ab 1. 3. 2017 9,23 Euro West als Entgelt festgelegt bzw. für die EG 4 West 11,88 bzw. ab 1. März 12,18 Euro.

Die formal separat ausgehandelten Verträge sind auf den Internet-Seiten der Verbände in der jeweils aktuellen Fassung schnell auffindbar und unterscheiden sich nur graduell.

Die Entgeltgruppen sind nur sehr allgemein definiert über die Art der Tätigkeit, den Grad der Qualifikation und die geschätzte Anlernzeit. Die Einstufung in eine Entgeltgruppe ist also stets willkürlich und geht zu Lasten des Leiharbeiters. Daher hat der DGB mit den genannten Verbänden, beginnend mit der Metall- und Chemieindustrie ab Ende 2012 Branchentarifverträge abgeschlossen u. a. für die Kunststoffverarbeitende Industrie; Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, und die Druckindustrie. In der Metallindustrie, welche die relativ besten Konditionen für Zeitarbeiter bietet, gibt es folgende Zuschläge in Abhängigkeit von der Dauer des Einsatzes beim Entleiher:

Nach 6 Wochen Einsatzdauer 15 %, nach 3 Monaten 20 %, nach 5 Monaten 30 %, nach 7 Monaten 45 % und nach nach 9 Monaten bis Einsatzende 50 %; immer auf der Basis der Entgeltgruppe, in der der Zeitarbeiter von seiner Firma eingestuft wird.

Der Entleiher kann allerdings bei einem entsprechenden Nachweis über sein innerbetriebliches Tarifgefüge verlangen, daß der Zeitarbeiterlohn einschließlich der gewährten Zuschläge maximal 90 Prozent des Lohnes beträgt, den die Entleihfirma ihrer Stammebelegschaft zahlt. Mit anderen Worten:

In der niedrigsten Gruppe EG 1 verdient der Zeitarbeiter maximal 13,50 Euro; auch wenn der Entleiher seinem Stammpersonal für dieselbe Tätigkeit mehr bezahlt.

Wir der Leiharbeiter in einem Unternehmen eingesetzt, das z. B. 12,80 Euro bezahlt, dann darf der Zeitarbeiter trotzdem über die gesamte (!) Dauer seines Einsatzes nicht mehr als 90 Prozent davon verdienen.

Diese Informationen sind, um es noch einmal zu betonen, auf den Internetseiten der Verbände einsehbar und den abgeschlossenen Verträgen zu entnehmen. Herr Helling hat sich offenbar nicht informiert.

Geo-Mont-Geschäftsführer Wiesner hat in einem Beitrag auf www.unternehmerverband.org den Erfolg seines Unternehmens u.a. wie folgt begründet:

„Wir bieten unseren Mitarbeitern unbefristete Verträge und damit Planungssicherheit. Das Lohnniveau ist angelehnt an den Metall-Tarifvertrag und somit höher als die Tarifverträge der Personaldienstleistung.“ Ein Mitarbeiter bleibe im Schnitt dreieinhalb Jahre bei Geo-Mont.

Dazu ist folgendes zu bemerken:

Innerhalb der ersten sechs Monate besteht ein Arbeitsverhältnis auf Probezeit, so daß eine Kündigung keiner besonderen Begründung bedarf. Zeitarbeitsfirmen können also problemlos ihre neu eingestellten Zeitarbeiter über Kurzeiteinsätze, die übrigens die Regel sind, testen und je nach Rückmeldung des Entleihers kündigen oder nicht. Im übrigen ist ein unbefristeter Vertrag kein wirksamer Schutz vor einer betriebsbedingten Kündigung. Falls Geo-Mont in die Metallbranche vermittelt, gilt der Branchentarifvertrag Metall, wie er zwischen iGZ, BAP und DGB ausgehandelt worden ist; das kann sich Geo-Mont nicht aussuchen.

- 5. Leider gelte seit dem 1. April das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, welches die bis dahin unbegrenzte Überlassungsdauer auf 18 Monate begrenze. Gerade sei ein Mitarbeiter (des Verleihers) eingearbeitet, dann müsse er den Betrieb schon wieder verlassen. Auf unternehmerverband.org legt Geschäftsinhaber Wiesner nach und beklagt sich: „Dem 53-jährigen Chef, der selbst in einer Gießerei gelernt und schon als Student der Gießereitechnik beim Personal-Service gejobbt hat, ist das Unverständnis anzumerken, während er die Konsequenzen für einen seiner Zerspanungsmechaniker exemplarisch vorrechnet: 'Ganze 900 Euro hat dieser dann weniger in der Tasche!' So verdiene der Facharbeiter dank Tariflohn mit Branchenzuschlag in der Industrie 17,42 Euro pro Stunde brutto. Müßte er nach 18 Monaten bei einem anderen Kunden der GEO-MONT neu starten, wären es theoretisch 11,88 Euro pro Stunde. Wiesner: „Ad absurdum führt die Rechnerei, wenn man diesem Eingangsgehalt das Arbeitslosengeld gegenüberstellt: Es läge in seinem Fall monatlich 100 Euro höher!“**

Vor über zehn Jahren galt, dass bereits nach einem Jahr eine Bezahlung, die derjenigen der Stammbesellschaft entsprach, erfolgen mußte. Der Leiharbeiter durfte ganz legal betrogen werden, indem er zum Stichtag für drei Monate zu einem anderen Entleihbetrieb kam und danach wieder zurückkehren durfte, um wieder bei Null anzufangen. Das geht heute auch noch, wie Herr Wieser zwar nicht ausdrücklich erwähnt, aber vorrechnet. Entgeltgruppe 4 (11,88 Euro) plus 50 Prozent ergibt 17,82 Euro; bei einer tariflichen Arbeitszeit von 151,67 Stunden monatlich ziemlich genau 900 Euro Differenz (17,42 Euro ist ein Druckfehler).

Nur das allein zählt! „Flexibilität“, „langfristige Einsätze“, „Übernahmequote“, „Tarifvertrag“ sind lediglich Schlagworte, die die Tatsache der gewerkschaftlich abgesegneten Lohnungleichheit vernebeln. Was ein Festangestellter in vergleichbarer Position verdient, ist doch das, was eigentlich interessiert.

Dabei ist noch nichts einmal gesagt über innerbetriebliche Leistungen, gewerkschaftliche Interessenvertretung, Kündigungsschutz, Arbeitsschutzbestimmungen, Anerkennung von Qualifikationen; alles Dinge, von denen ein Zeitarbeiter ausgeschlossen wird bzw. an denen er nur eingeschränkt teilhat.

Abschließend noch eine Erläuterung, gefunden auf www.zoll.de über den „Lohnanspruch bei Arbeitnehmerüberlassung“:

Nach § 10 Abs. 4 Satz 1 AÜG haben Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher grundsätzlich Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das der Entleiher einem vergleichbaren eigenen Arbeitnehmer zahlen muss (Grundsatz des Equal Pay). Findet auf das Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Arbeitgeber (Verleiher) ein Tarifvertrag (der Zeitarbeit) Anwendung

(„Abweichungstarifvertrag“), so hat der Leiharbeitnehmer abweichend vom Grundsatz des Equal Pay Anspruch auf diesen Tariflohn. Das gilt auch dann, **wenn der Tariflohn niedriger ist als der Lohn bei Anwendung des Grundsatzes des Equal Pay (§ 10 Abs. 4 Satz 2 AÜG).**

Lohndrückerei mit Segen des Deutschen Gewerkschaftsbundes

(„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“).

Abschließend noch ein Wort zum Verbot, Leiharbeiter als Streikbrecher einzusetzen. In der alten Fassung besagte Paragraph 11 Abs. 5 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, dass ein Leiharbeiter nicht gegen seinen Willen (!) in einem bestreikten Betrieb arbeiten durfte. Vor über zehn Jahren bereits sahen seriöse Zeitarbeitsfirmen (z. B. Randstad) per Arbeitsvertrag das ausdrückliche Verbot eines Einsatzes in einem bestreikten Betrieb vor. Die alte gesetzliche Regelung führte aber im Laufe der Jahre mehr und mehr zu Einsätzen in bestreikten Betrieben (der Leiharbeiter als das schwächste Glied der Kette), weshalb in der neuen AÜG-Fassung ein ausdrückliches Verbot verankert ist. Allerdings heißt es in dem betreffenden Kommentar auf www.bundesregierung.de diesbezüglich: „Außerdem dürfen Leiharbeitnehmer nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Sie dürfen aber in einem bestreikten Betrieb arbeiten, wenn sie keine Tätigkeiten von streikenden Beschäftigten ausführen.“

Weiterhin bleibt eine Privilegierung von deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen (Joint Ventures) unangetastet, wonach das AÜG keine Anwendung bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung findet (das wäre doch mal ein Thema für den neuen Messias der SPD, der sich in Europa-Fragen doch so gut auskennt). In der Bundestags-Drucksache 18/9232 vom 20. 7. 2016 heißt es ausdrücklich: „Weiter gelten die tarifvertraglichen Regelungen nicht für ins Inland entsandte Leiharbeitskräfte von Verleihern mit Sitz im Ausland. Teilweise wird daher bei neueren Arbeitskämpfen gezielt auf aus dem Ausland entsandte Leiharbeitskräfte als Streikbrecher zurückgegriffen.“

Was das in der Praxis bedeutet, sei an einem Beispiel demonstriert. Der Autozulieferer Dura in Plettenberg, ein Zweigwerk von Dura Automotive Systems mit Sitz in Aurn Hills / Michigan, sah sich in einer wirtschaftlich schwierigen Lage mit Streik gegen geplante Entlassungen konfrontiert. Am 7. 10. 2016 ließ Dura A.S. 280 Mitarbeiter aus dem portugiesischen Zweigwerk Carregado einfliegen, um dieses am Wochenende im bestreikten Betrieb – formaljuristisch korrekt mittels Werksverträgen – arbeiten zu lassen. Der Einspruch des Betriebsrates war vom Arbeitsgericht Iserlohn am Tage zuvor abgelehnt worden. Das Landesarbeitsgericht Hamm lehnte am 14.10. die dagegen erfolgte Beschwerde ab: Durch den Einsatz der portugiesischen Werksvertragsarbeiter am Wochenende entstehe rechtlich ein neuer Betrieb mit anderen Arbeitnehmern. Der Werkvertrag gehöre zur unternehmerischen Freiheit (LAG Hamm 13 TaBVGa 8/16). Diese Informationen sind auf www.arbeitsunrecht.de einem Artikel von Werner Rügemeier zu entnehmen. Die WAZ brachte demgegenüber am 11. 10. 2016 eine kurze Notiz und zitierte den Justiziar der IG Metall NRW, Carsten Schuld: „Dass eine ganze Belegschaft eingeflogen wird, habe ich noch nicht erlebt.“ Für das NRW-Wirtschaftsministerium handelte es sich um eine „unternehmensinterne Entscheidung“.

Nachsatz: Wer sich eingehender mit dem Thema beschäftigen möchte, sei auf die Veröffentlichung „Fremdpersonal im Unternehmen“ von Wolfgang Hamann in der aktuellen Auflage verwiesen. Der Untertitel – „Alternativen zum Arbeitsvertrag“ – nennt kurz und bündig, worum es bei der Zeitarbeit eigentlich geht.