

Die Leiharbeitsentscheidung des Bundesarbeitsgerichts - Kritik mit der Kneifzange?-

- Ein Kommentar zum Artikel von Giesen/Rieble „Zeitarbeit im Zangengriff“, FAZ vom 22.07.2011 –

Den beiden Autoren fehlt es nicht an starken Worten:

- „Die Grenzen der Rechtsstaatlichkeit werden überstrapaziert“;
- „Kollektivmacht geht schon lange vor Recht“;
- das Vorgehen der Sozialversicherungsträger wird mit „staatlich organisierter Schutzgelderpressung“ verglichen;
- von einer „Perversion der Tarifautonomie“ ist die Rede.

Und schließlich wird eine kühne Behauptung aufgestellt. Zeitarbeit belege, „dass niedrigere Löhne Arbeitsplätze schaffen“.

Doch damit noch nicht genug:

„Nachdem der DGB vergeblich versucht hat, Zeitarbeit zu behindern, kamen ihm die Bundesarbeitsrichter zu Hilfe“. Bundesarbeiter also im Zusammenwirken mit Gewerkschaften gegen die Zeitarbeit, welch absurde Unterstellung.

Immerhin: Die beiden Autoren treten, wie ihr Text zeigt, ganz offensichtlich nicht als Rechtswissenschaftler auf, sondern in ihrem „Nebenberuf“ als freiberufliche Journalisten. Von journalistischer Sorgfalt allerdings fehlt jede Spur. Dafür findet man umso mehr unsinnige Behauptungen, Unterstellungen und Anschuldigungen.

Ausgangspunkt der aktuellen Auseinandersetzung um Leiharbeit ist deren völlige Deregulierung durch die rot/grüne Koalition Ende 2002. Der Wegfall jeglicher Befristungsgrenze und des Synchronisationsverbotes sollte durch gleiche Entgelt- und Arbeitsbedingungen der in Leiharbeit Beschäftigten mit der Stammbeschaft kompensiert werden. Für gleiche Arbeit sollte gleiches Geld gezahlt werden. Hiervon sah und sieht der Gesetzgeber allerdings eine entscheidende Ausnahme vor.

Durch Tarifvertrag kann von diesem Grundsatz abgewichen werden. Das ist zwar aus gewerkschaftlicher Sicht an sich schon unerfreulich, das Ganze wird allerdings noch dadurch getoppt, dass eine Abweichung von dem Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ auch möglich ist, wenn gar kein Tarifvertrag unmittelbar anwendbar ist. Eine Verschlechterung ist auch dann möglich, wenn lediglich im Arbeitsvertrag die Anwendung eines Tarifvertrages der

Leiharbeit vereinbart wird. Weder muss der Arbeitgeber unmittelbar tarifgebunden bzw. in einem Arbeitgeberverband sein, noch der Leiharbeitnehmer in einer Gewerkschaft, was 2003 auch sehr selten der Fall gewesen wäre.

Vor dem Hintergrund schlechter Mitgliederzahlen im Leiharbeitsbereich und daher schlechter Durchsetzungschancen für tarifliche Regelungen, hätten der DGB und seine Einzelgewerkschaften keine Tarifverträge angestrebt. Es wäre daher bei dem gesetzlichen Regelfall geblieben. Eine faire Lösung: Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit und kein Beschäftigungsrisiko für die Arbeitgeber im Einsatzbetrieb bei Auftragsschwankungen, da die in Leiharbeit Beschäftigten keinen Kündigungsschutz gegenüber dem Einsatzarbeitgeber haben.

Hier tauchen nun plötzlich aus dem Nichts sogenannte Christliche Gewerkschaften auf, die keinerlei Bedenken gegen eine massive Verschlechterung der Arbeitsbedingungen haben und den Arbeitgebern entsprechende Vereinbarungen anbieten. Sie haben zwar keine oder nur verschwindend wenige Mitglieder, das schadet aber bei den Arbeitgebern nicht, die gerne auf Dumping-Lösungen vor allem in Haustarifverträgen zurückgreifen: Angebot trifft auf Nachfrage. Die sogenannten Christlichen Gewerkschaften sind damit die ersten, die fast ausschließlich durch den oben genannten Verweis in den Arbeitsverträgen miserable Entgelte für die Leiharbeit ermöglichen. Das ist in der Tat „unliebsamer“ weil gegenüber den Beschäftigten skrupelloser Wettbewerb und in der Tat eine Bedrohung für die Beschäftigten im Einsatzbetrieb und ihr Einkommen. Es geht also nicht um Gewerkschaftskonkurrenz an sich. Es geht um Schmutzkonkurrenz von sogenannten Gewerkschaften, die völlig bedeutungslos wären, wenn es nicht die Möglichkeit gäbe, durch bloßen Verweis in Arbeitsverträgen auf Tarifverträge von gleichen Arbeitsbedingungen abzuweichen und dem Dumpingwunsch der Arbeitgeber zu entsprechen, die damit gezielt eine zweite, eine Niedrigentgeltlinie im Betrieb einziehen.

Dieser „Wettbewerb“ zwang die DGB Gewerkschaften nachzuziehen, um das Schlimmste mit eigenen Tarifverträgen zu verhindern. Diese Tarifverträge sind sicher nicht ausreichend, eben weil es an Mitgliedern und damit Durchsetzungskraft fehlt. Gleichwohl: Vor diesem Hintergrund sind selbst die erreichten Entgelte, die eine Lohnuntergrenze bilden werden, ein gewisser Erfolg. Wegen der unzureichenden Tarifverträge hat die IG Metall dann erfolgreich versucht, über die Tarifverträge in der Stahlindustrie und inzwischen über 500 betriebliche sogenannte „Besservereinbarungen“ die Arbeitsbedingungen der in Leiharbeit Beschäftigten zu verbessern und Leiharbeit auf ihren eigentlichen Zweck zu begrenzen, den Betrieb bei punktuellen Auftragsspitzen oder in Ausnahmesituationen die nötige Flexibilität zu geben. Gerade diese Vorgehensweise ist von den in Leiharbeit Beschäftigten oft mit einem Gewerkschaftsbeitritt honoriert worden, weil ihre Arbeitsbedingungen dadurch deutlich verbessert wurden. Inzwischen konnte allein die IG Metall mehr als 30 000 Beschäftigte im Leiharbeitsbereich als Mitglieder gewinnen, mit weiter steigender Tendenz. Am Rande: Die Tarifkommissionen der IG Metall sind selbstverständlich mit den betroffenen Leiharbeitnehmern besetzt. Vielleicht wissen es die Autoren nicht besser, aber dann sollten sie nicht von einer „Perversion der Tarifautonomie“ daherreden.

Das diese Dumping-Strategie den Autoren Giesen/Rieble „verborgen“ bleibt, ist nicht überraschend. Ebenso wenig überrascht die Aussage, dass niedrige Löhne angeblich Arbeitsplätze schaffen. Es geht eben offensichtlich auch darum, welches Bild von guter Arbeit, von gesellschaftlicher Gerechtigkeit, man hat oder eben nicht.

Fakt ist, dass die Unternehmen ausreichend Arbeit haben, die erforderlichen Neueinstellungen aber ganz überwiegend durch atypische Beschäftigung, also Mini-Jobber, Teilzeitbeschäftigte, befristete Arbeitsverhältnisse und Zeitarbeit erfolgen. Laut Statistischem Bundesamt trugen Leiharbeitsjobs zu 57 % zum Beschäftigungswachstum bei, befristete Beschäftigungen mit 38 %.

Fakt ist weiter, dass in Leiharbeit Beschäftigte nur gut halb soviel im Durchschnitt erhalten wie die Festangestellten, die neben ihnen die gleiche Arbeit machen. 2009 war laut Bundesagentur für Arbeit der Durchschnittsverdienst in der Zeitarbeit 1.393,00 EUR/brutto, der Durchschnittsverdienst für alle Wirtschaftsbereiche 2.676,00 EUR. Für 2010 hat sich dies nur unwesentlich verändert. In der Leiharbeit beträgt der Durchschnittsverdienst jetzt 1.419,00 EUR/brutto, der mittlere Verdienst aller sozialabgabenpflichtig Vollzeitbeschäftigten 2.709,00 EUR. Dreiviertel aller Vollzeitbeschäftigten in der Zeitarbeit arbeiten dabei im Niedriglohnbereich und jeder zehnte Leiharbeiter bezieht ergänzende Leistungen aus der Hartz-IV Grundsicherung. Durch diese eklatanten Einkommensunterschiede gehen zudem jährlich Milliardenbeträge bei Steuern und Sozialversicherung verloren.

Fakt ist weiter, dass der behauptete „Klebe-Effekt“, der besagt, dass Leiharbeitnehmer durch diese Beschäftigung einen Übergang in Stammbeschäftigung finden, in weniger als 10 % der Fälle greift.

Derart niedrige Löhne schaffen jedenfalls in der Industrie keine Arbeitsplätze, die Arbeit ist da, sie schaffen breite Armut und sind ein sozialpolitischer Skandal.

Dass dies den Herren Professoren vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht in München nicht so wichtig ist, ist durchaus nachvollziehbar. Derartige Sorgen dürften sie, deren Zentrum von einer Stiftung getragen wird, die bei Gründung mit einem Stiftungskapital von 55 Millionen Euro durch den Bundesarbeitgeberverband Chemie sowie zwei Verbände der Metall- und Elektroindustrie ausgerüstet wurde, kaum plagen. So können sie unbeschwert ihren „Kampfauftrag“ wahrnehmen gegen Gewerkschaften und „Sowjets“, wie Rieble Betriebsräte gerne bezeichnet.

Nun zum Bundesarbeitsgericht und seiner CGZP-Entscheidung vom 14.12.2010.

Das Gericht prüft den Begriff einer Spitzenorganisation von Gewerkschaften, die gem. § 2 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz Tarifverträge abschließen kann. Die Form der Spitzenorganisation hatten die CGZP und ihre Gewerkschaften gezielt gewählt. Dabei werden vom Gericht sehr fundiert die Voraussetzungen abgeleitet, wie unter anderem, dass der Tarifvertrag mangels Regelungsbefugnis die Tarifzuständigkeit der einzelnen Gewerkschaften insgesamt nicht überschreiten darf. Das ist juristisches Handwerkszeug und kein Grund zur Empörung, auch wenn einem das Ergebnis nicht passt. Was hieran neu sein soll ist ebenso wenig nachzuvollziehen, wie der Wunsch der Autoren, den Verleihfirmen Vertrauensschutz zu gewähren. Das sind politische Nebelkerzen, die für Verwirrung sorgen und den klaren Blick verstellen sollen.

Fakt ist:

- 1.) Auf der Basis der BAG-Entscheidung waren die CGZP-Verträge zu keinem Zeitpunkt wirksame Tarifverträge, weil ihre Satzungen und die Tarifzuständigkeit schon vor dem 14.12.2010 ihr Handeln nicht abdeckten. Im Übrigen: Wenn das BAG die Gewerkschaftseigenschaft der einzelnen Partnergewerkschaften der CGZP untersucht

hätte, wäre das Ergebnis kaum anders ausgefallen: Deutschlandweite Organisationen, die ca. 100 Mitglieder haben oder fingierte Adressen, bei denen die Post einer sogenannten Gewerkschaft nicht einmal zugestellt werden kann, sind kein Beleg für Seriosität. Solche Organisationen sind Gründungen zur willfährigen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

- 2.) Aus der fehlenden Tariffähigkeit folgt der Anspruch der Leiharbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnisse die CGZP-Verträge Anwendungen finden sollten, auf Gleichbehandlung innerhalb von Verjährungs- und eventuell auch vertraglichen Verfallfristen.
- 3.) Die Sozialversicherungsträger haben die gesetzliche Verpflichtung, Beiträge einzuziehen, auch wenn sich erst später herausstellt, dass sie wegen fehlender Tarifverträge und daraus folgender Gleichbehandlung mit entsprechend höheren Entgelten angefallen sind. Der langjährige Vorsitzende Richter am Bundessozialgericht Schlegel hat unter anderem diese doch eher Selbstverständlichkeit kürzlich in einem Fachaufsatz in der Neuen Zeitschrift für Arbeitsrecht erläutert.

Und schließlich

- 4.) Warum sollte es für Firmen, die bewusst auf Dumping als Geschäftsmodell setzen, die mit Hilfe von Scheingewerkschaften und auf Kosten ihrer Beschäftigten damit herumzocken, dass vielleicht niemand die Gültigkeit der Verträge in Frage stellt, Vertrauensschutz geben? Vertrauen worauf? Hat der Verkehrssünder ein berechtigtes Vertrauen, wenn er darauf vertraut, dass er nicht geschnappt wird, wenn er bei Rot über die Ampel fährt und bekommt er deshalb kein Bußgeld? Das ist Wunschrecht der beiden Autoren. Dass Stundungen und andere Lösungen möglich sind, die die Unternehmen erhalten, wissen und beachten die Sozialversicherungsträger auch ohne das sie hieran erinnert werden.

Das Resultat ist also eindeutig: Dumping mit Hilfe von Scheingewerkschaften lohnt sich für die Unternehmen nicht, zumal sie sogar wegen der Sozialversicherung noch eine Ausfallhaftung trifft, falls die Verleihfirmen nicht zahlen.

Und schließlich: Die fehlende Tariffähigkeit sogenannter Christlicher Gewerkschaften betrifft, anders als Giesen/Rieble meinen, die DGB Gewerkschaften in keinem Fall: Die Tariffähigkeit wird insgesamt und nicht sektoral, zum Beispiel für die Leiharbeitsbranche oder das Handwerk, bestimmt.

Zusammenfassend:

Man kann über den Artikel von Giesen/Rieble nur staunen, insbesondere über seine „juristischen“ Behauptungen zur Überstrapazierung der Grenzen der Rechtsstaatlichkeit. Beruhigend ist, dass beide wohl kaum Unterstützung durch die Gerichte bei ihrer Lobbyarbeit erhalten werden. Was allerdings die Gerichte beschäftigen wird, und zwar letztlich den Europäischen Gerichtshof, das werden die nicht europarechtskonformen Abweichmöglichkeiten von gleichem Entgelt und gleichen Arbeitsbedingungen für in Leiharbeit Beschäftigte im deutschen Recht sein, die deutlich der Europäischen Leiharbeitsrichtlinie widersprechen. Diese Rechtsprechung wird ebenso wie die Bestrebungen der IG Metall und anderer Gewerkschaften mit tariflichen Regelungen für mehr Entgeltgerechtigkeit für Leiharbeitnehmer und –arbeitnehmerinnen sorgen. Equal-Pay

und Equal-Treatment werden in absehbarer Zeit im Wesentlichen verwirklicht sein, schlicht weil es gerecht ist. Und dies erkennen auch die Arbeitgeber zunehmend, wenn sie Leiharbeit in Anspruch nehmen. Dies ist keineswegs überall der Fall. Es gibt auch eine Reihe von Betrieben, die die erforderliche Flexibilität auch ohne Leiharbeit erreichen oder Leiharbeit zu Recht auf Ausnahmefällen begrenzen. Dies sind aus meiner Sicht gute Ansätze der Unternehmen, um zu einem sozialen Arbeitsleben beizutragen.