

Stefan Soost

## Leiharbeit: Prekariat auf Abruf

55000 Euro sind viel Geld. Es ist die Summe, die Ina Engelmann im Frühjahr mit Hilfe ihrer Gewerkschaft vor dem Berliner Arbeitsgericht von ihrem Arbeitgeber erstritt.<sup>1</sup> Eine Zeitarbeitsfirma hatte die Sekretärin schon seit Jahren an ein bekanntes Berliner Großunternehmen entliehen – allerdings ohne sie wie eine dort fest angestellte Stammarbeiterin zu bezahlen. Stattdessen entlohnte die Verleihfirma sie jahrelang nach den niedrigen Leiharbeiterstarifen der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP), obwohl das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits Ende 2010 diese Tarife für ungültig erklärt hatte. Damals befand das Gericht die CGZP für tarifunfähig und schob der weitverbreiteten Praxis der Zeitarbeitsfirmen, die Löhne ihrer Beschäftigten mittels niedriger CGZP-Tarife zu drücken, einen Riegel vor.<sup>2</sup> Für die nach den christlichen Tarifen bezahlten Leiharbeitnehmer greift stattdessen nun laut BAG das durch eine EU-Richtlinie vorgeschriebene *Equal-Pay*-Prinzip – und zwar ausdrücklich auch für die Vergangenheit. Die Differenz zwischen dem gezahlten und dem Lohn einer vergleichbaren Stammkraft können die Betroffenen gerichtlich einfordern. Allerdings machen davon nur die wenigsten Gebrauch – aus Angst, ihre Anstellung bei der Verleihfirma zu verlieren.

Allerdings gilt die Entscheidung des BAG nur für jene Leiharbeiter, die nach den Tarifen der Christlichen Tarifgemeinschaft entlohnt wurden – an-

dere Gewerkschaftstarife sind davon nicht betroffen und bleiben weiter bestehen. Deshalb liegt das Entgelt von Leiharbeitnehmern im Durchschnitt noch immer bis zu 40 Prozent niedriger als das der Stammkräfte: Während Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2010 im Mittel einen monatlichen Bruttolohn von 2702 Euro erhielten, mussten Leiharbeiter durchschnittlich mit 1419 Euro, also mit gut der Hälfte, auskommen. Denn auch die Entlohnung nach den Leiharbeiterstarifen der DGB-Gewerkschaften liegt oft weit unter den Löhnen der Stammbeschäftigten.

### Leiharbeit boomt

Zusätzlich zu den geringen Lohnkosten profitieren Entleihfirmen bei Personalabbau davon, keine Kündigungsfristen einhalten zu müssen und kein Kündigungsschutzverfahren oder die Zahlung einer Abfindung befürchten zu müssen.

Nicht zuletzt deshalb haben die Beschäftigungszahlen in der Leiharbeit ein neues Rekordniveau erreicht. Fast eine Million Menschen arbeiten in Deutschland inzwischen in solch prekären Arbeitsverhältnissen. Die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse hat sich damit in den vergangenen zehn Jahren verdreifacht. Mittlerweile stammt ungefähr jeder dritte bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete freie Arbeitsplatz von einer Verleihfirma. Ihre heute große Bedeutung zeigt sich auch darin, dass neben den Marktführern Randstad, Adecco und Manpower in der Bundesrepublik momentan über 17000 Verleihfirmen um ihren Anteil am Arbeitsmarkt kämpfen. Eingesetzt

1 Urteil vom 25.4.2012, Az. 39 Ca 2418/12 (nicht rechtskräftig); der Name wurde geändert.

2 Beschluss vom 14.12.2010, Az. 1 ABR 19/10.

hat der rasante Boom, als der Gesetzgeber im Jahr 2003 im Zuge der Hartz-Reformen die gesetzlichen Vorgaben zur Leiharbeit deregulierte.

### **Prekäre Beschäftigung zum Hungerlohn**

Während die Leiharbeit für Unternehmen zahlreiche Vorteile birgt, droht den Beschäftigten hingegen oft Armut: So musste etwa jeder zehnte Leiharbeiter im Jahr 2011 zusätzlich zum Lohn aus einem Vollzeitjob HartzIV beantragen, um finanziell über die Runden zu kommen. Für noch weit mehr reicht der durch Leiharbeit erworbene Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht zum Leben aus.

Darüber hinaus droht vielen der heutigen Leiharbeiter aufgrund ihrer geringen Rentenansprüche Altersarmut. Zudem ist gerade für Leihkräfte die Rente mit 67 der blanke Hohn, da die wenigsten bis zu dieser Altersgrenze beschäftigt sein werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet für sie daher eine faktische Rentenkürzung.

Der von den Arbeitgebern beschworene sogenannte Klebeffekt, also die Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis beim Entleiher, ist dagegen weit seltener eingetreten, als es die Prognosen vorhergesagt haben. Es ist vielmehr so, dass die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse keine drei Monate dauert und zugleich die Zahl jener Zeitarbeitskräfte steigt, die jahrelang im selben Betrieb arbeiten, ohne das Gleiche wie die Stammangestellten zu verdienen.

Zwar kann der kurzfristige Einsatz eines Leiharbeiters oder einer Leiharbeiterin als Flexibilitätsreserve für Unternehmen wirtschaftlich sinnvoll und produktiv sein. Als Ersatz für Dauerbeschäftigung gefährdet er aber die Stammarbeitsplätze und damit letztlich die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Beschäftigten.

Denn durch die extreme Ungleichheit in Bezahlung und Arbeitsbedingungen untergräbt die Leiharbeit erreichte Entgelt- und Sozialstandards, verdrängt reguläre Arbeitsplätze und spaltet die Beschäftigten in Arbeitnehmer erster und zweiter Klasse. Zudem schadet sie auch den Sozialkassen, weil durch die schlechtere Bezahlung weniger Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

Die Wirtschaftskrise hat diese Vorbehalte gegen die Leiharbeit bestätigt. Da hilft es wenig, dass nach der Krise von 2008 die Zahl der Leiharbeitsverhältnisse nach oben schnell. Denn der Aufschwung führt in der Regel nicht dazu, dass Unternehmen die Zeitarbeitskräfte dauerhaft übernehmen. Gute Auftragslage und Rekordbeschäftigung führen im Gegenteil zu noch mehr atypischer, oft prekärer Beschäftigung.

### **Deutschland verfehlt europarechtliche Vorgaben**

Dabei ist vor allem bedenklich, dass die bundesdeutsche Regelung der Leiharbeit den EU-Vorgaben hinterherhinkt. So ist schon die EU-Richtlinie über Leiharbeit vom November 2008 überaus problematisch gestaltet: Sie definiert die europarechtlichen Mindestbedingungen für den nationalen Gesetzgeber; Kernstück sind der *Equal-Pay*- und der *Equal-Treatment*-Grundsatz, wonach Leiharbeitnehmern die gleiche Bezahlung und die gleichen Arbeitsbedingungen wie den vergleichbaren Stammbeschäftigten zustehen. Allerdings können Verleihfirmen von diesen Grundsätzen abweichen, wenn sie die Leiharbeiter auch in einsatzfreien Zeiten bezahlen oder Tarifverträge Ausnahmen regeln. Damit bietet die Richtlinie ein Einfallstor für Lohndumping.

Insbesondere hierzulande machen sich Unternehmen diese Ausnahmeregelungen gern zunutze, um die

Löhne der Beschäftigten herunterzuschrauben. Die auf diese Weise zeitlich unbegrenzt mögliche schlechtere Bezahlung von Leiharbeitnehmern im Vergleich zu Stammkräften für die gleiche Arbeit stellt jedoch im Ergebnis eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung dar, die gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der EU-Grundrechte-Charta verstößt und damit rechtswidrig ist.<sup>3</sup> Zudem stellt sich die Frage, ob diese Ausnahmeregelungen in der Leiharbeitsrichtlinie mit dem Anspruch auf würdige Arbeitsbedingungen nach Artikel 31 EU Grundrechte-Charta vereinbar sind. Hier könnte sich für Leiharbeitnehmer der Gang vor den Europäischen Gerichtshof lohnen.

Zum anderen sind aber auch die Vorgaben der europäischen Leiharbeitsrichtlinie im deutschen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur unzureichend umgesetzt. Insbesondere die Möglichkeit nicht tarifgebundener Unternehmen, in individuellen Arbeitsverträgen einen bestehenden Leiharbeitsvertrag zu übernehmen und damit den Lohn im Vergleich zu den Stammkräften zu drücken, verstößt nach Meinung von immer mehr Juristen gegen den ebenfalls in der Richtlinie geforderten Gesamtschutz für Leiharbeitnehmer.<sup>4</sup> Der neue Mindestlohn für Leiharbeit von 7,89 Euro pro Stunde im Westen und 7,01 Euro im Osten, sowie die sogenannte Drehtürklause, die die Entlassung von Stammkräften zur Weiterbeschäftigung als Leiharbeitnehmer verhindern soll, reichen für einen wirksamen Schutz nicht aus.

Und obwohl Leiharbeit laut EU-Richtlinie nur vorübergehend erfolgen und sich nicht zum Dauerzustand beim Entleiher auswachsen darf, hat

es der deutsche Gesetzgeber im AÜG versäumt zu definieren, was „vorübergehend“ bedeutet und welche Rechtsfolgen ein Verstoß dagegen hat.<sup>5</sup> Die Leidtragenden sind die Leiharbeitnehmer, die im Zweifel mit unsicheren Erfolgsaussichten vor das Arbeitsgericht ziehen müssen, um ihre Rechte durchzusetzen. Die Erfahrungen der Vergangenheit haben jedoch gezeigt, dass ein effektiver Rechtsschutz für die Betroffenen schon deshalb nicht besteht, weil viele das Risiko und die Kosten eines Prozesses scheuen.

Mit der Umsetzung der europäischen Vorgaben und dem Schutz der Leiharbeitnehmer liegt Deutschland damit im europäischen Mittelfeld. Die rechtlichen Rahmenbedingungen und die tatsächliche Praxis unterscheiden sich allerdings erheblich.<sup>6</sup> Schon jetzt ist Leiharbeit im europäischen Vergleich in Deutschland leicht überdurchschnittlich verbreitet und ein weiterer Anstieg ist zu erwarten.

### Leiharbeit in Europa

Den größten Leiharbeitssektor Europas hat bisher Großbritannien. Die britische Regierung hat die europäische Leiharbeitsrichtlinie lange blockiert und die Leiharbeit national nur wenig reguliert. Rechtlich sind Leiharbeitnehmer nahezu schutzlos, nur der gesetzliche Mindestlohn von umgerechnet etwa 7 Euro setzt Lohndumping eine Grenze. In einigen osteuropäischen Ländern sieht es ähnlich unbefriedigend aus.

Auch die Niederlande zählen zu den Staaten Europas mit dem anteilig größten Leiharbeitssektor. Der Gesetzgeber hat sich dort noch weiter aus der Regulierung der Leiharbeit zurückgezogen als in Deutschland. Dennoch

3 Johannes Heuschmid und Melanie Klauk, Zur Primärrechtswidrigkeit der Leiharbeitsrichtlinie, in: „Soziales Recht“, 2/2012, S. 84-94.

4 Vgl. Michael Sommer, Europarechtswidrige Leiharbeitsregelungen, in: „Arbeit und Recht“, 11/2011, S. 421.

5 Vgl. Reingard Zimmer, Leiharbeit – aber nur vorübergehend, in: „Arbeit und Recht“, 3/2012, S. 89.

6 Vgl. [www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit/leiharbeit-in-der-eu/](http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/leiharbeit/leiharbeit-in-der-eu/).

ist die Leiharbeit klarer und besser geregelt als hierzulande, denn Tarifverträge sehen höhere Löhne vor und werden regelmäßig vom Gesetzgeber für allgemeinverbindlich erklärt.

In Frankreich und einigen anderen EU-Staaten gilt der Grundsatz *Equal Pay* und *Equal Treatment* ohne Ausnahme. Zusätzlich sind die Entleiher in Frankreich gesetzlich verpflichtet zehn Prozent Aufschlag an Leiharbeitnehmer zahlen, so dass sich der Einsatz von Leihkräften nur bei Auftragspitzen und Personalengpässen lohnt. Es werden also keine Niedriglöhne wie in Deutschland gezahlt.

### **Leiharbeit braucht starke gesetzliche Regeln**

Insgesamt zeigt sich, dass nur starke gesetzliche Rahmenbedingungen die Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer substanziell verbessern können. Zudem sind die Gewerkschaften nicht in allen Branchen mächtig genug, den Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in den Betrieben auch tatsächlich durchzusetzen.

Auch die hierzulande starke IG Metall schafft dies nur in Ansätzen: Die Leiharbeiterinnen und -arbeiter in der Metall- und Elektroindustrie bekommen ab November 2012 deutlich mehr Geld, zumindest dann, wenn ihr Arbeitgeber einen IG-Metall-Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis anwendet. Denn IG Metall und Arbeitgeber der Zeitarbeit haben sich Ende Mai dieses Jahres darauf geeinigt, den Beschäftigten der Branche einen Zuschlag auf ihren Lohn zu zahlen. Dieser steigt im Laufe des Einsatzes beim Kunden: Nach sechs Wochen beim gleichen Entleiher bekommt der Leiharbeiter einen Aufschlag von 15 Prozent, nach neun Monaten von 50 Prozent auf sein Entgelt. Schließt der Entleihbetrieb keine Betriebsvereinbarung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern ab, so muss er den Leihkräften

nach 24 Monaten sogar einen Festvertrag anbieten. Diese tariflich vereinbarten Regelungen setzen den Entleihern deutlich engere Grenzen als bisher.

Zwar sind diese Branchenzuschläge ein Schritt in die richtige Richtung. Dennoch ist damit der im Europarecht geforderte Grundsatz der gleichen Bezahlung von Leiharbeitern und Stammarbeitern noch längst nicht erreicht. Allein in der gewerkschaftlich gut organisierten Stahlindustrie sichern die neuen Tarifverträge der IG Metall den Leiharbeitern gleiches Entgelt vom ersten Einsatz an. Dennoch können diese Erfolge und Verbesserungen nicht über die grundlegende Misere der Leiharbeit hinwegtäuschen.

Beschäftigte und Gewerkschaften müssen daher nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Politik drängen, für die Umsetzung des *Equal-Pay*-Prinzips zu sorgen. Auch gilt es, künftig die Einsatzdauer der Leihkräfte in den Betrieben zu begrenzen, denn der jahrelange Verleih an nur einen Betrieb ist europarechtswidrig. Um dem Missbrauch von Leiharbeitskräften vorzubeugen, muss der Gesetzgeber überdies auch das Synchronisationsverbot wieder einführen. Dieses regelte, dass Verleihfirmen Leiharbeitnehmer länger als nur für einen Einsatz einstellen müssen. Seit dessen Abschaffung im Jahr 2003 beschäftigen Verleihfirmen Leiharbeitnehmer oft nur noch befristet für die Dauer eines Einsatzes.

Gerade vor dem Hintergrund der derzeitigen Krise ist in Deutschland wie auch im Rest Europas mit einem weiteren Abbau von Arbeitnehmerrechten zu rechnen. Stärker als bisher sollten sich die Gewerkschaften deshalb auf europäischer Ebene gemeinsam dafür einsetzen, dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten.

