

Vom Gesetzgeber in den Streik gezwungen

Wie sich Neuregelungen der Leiharbeit in der Praxis auswirken

BONN, 24. Mai. Die große Koalition hat sich auf das Gesetzespaket Werkverträge und Leiharbeit geeinigt. Lange hat man um einen angemessenen Ausgleich der Interessen gerungen. Einige Aspekte des Regelwerks führen in der Praxis zu unerwünschten Folgen.

So sollen auch Leiharbeiter im Streik eingesetzt werden dürfen, wenn sichergestellt ist, dass sie nicht „Aufgaben“ wahrnehmen, die bisher von Streikenden verrichtet wurden. Wie schwierig das aber zu bestimmen ist, zeigte im vergangenen Jahr ein Verfahren vor dem Arbeitsgericht Bonn zum Einsatz von beamteten Briefträgern bei einem Streik der Deutschen Post (Az.: 3 Ga 18/15). Geht die „Aufgabe“ so weit wie ein mögliches Direktionsrecht im Hinblick auf den streikenden Arbeitnehmer? Reicht die Übernahme gleichartiger Tätigkeiten wie diejenigen von Streikenden? Die Unsicherheit wiegt umso schwerer, als derjenige, der dagegen verstößt, eine Ordnungswidrigkeit begeht – und hierfür reicht schon Fahrlässigkeit. Es bleibt ohnehin der ganz grundsätzliche Einwand, dass im Ergebnis Arbeitnehmer zum Streiken gezwungen werden. Aus dem Streikrecht wird eine Streikpflicht für Leiharbeiter. Wen die Gewerkschaft nicht mobilisieren kann, den mobilisiert der Gesetzgeber. Das kann verfassungsrechtlich nicht richtig sein.

Weit folgenreicher aber ist die nun umfassender geforderte Gleichbehandlung von Leiharbeitern und Stammbeschäftigten. Diese ist nun grundsätzlich verpflichtend ab dem 9. Monat des Einsatzes – auch da, wo sonst Tarifverträge der Leiharbeitsbranche angewandt werden. Doch schon die Berechnungsschwierigkeiten machen dann Leiharbeit unattraktiv: Zahlt der Verleiher zu wenig und vergisst er eine Leistung, dann droht ihm Strafe wegen Vorenthalten von Arbeitsentgelt und Sozialversicherung. Er wird Gleichbehandlung nur dann herstellen können, wenn der Entleiher ihm sein Vergütungsschema offenlegt, woran dieser selten Interesse haben wird. Auch er wird also den Leiharbeitereinsatz nur ungern unter dieser Bedingung befürworten und möglicherweise ganz auf ihn verzichten.

Der Gesetzentwurf hat das Problem erkannt und sieht eine Erleichterung vor:



Gleichstellung gefordert: Die Antwort des Gesetzgebers lässt Fragen offen.

Foto: dpa

Wenn der Verleiher die Tarifverträge der Entleiherbranche anwendet, wird vermutet, dass gleiche Bezahlung (Equal Pay) vorliegt. Diese Vermutung aber taugt nichts. Sie soll unter anderem dann eingreifen, wenn der Entleiher eben nicht nach Tarifvertrag zahlt – vielleicht weil dort die Berechnungsschwierigkeiten besonders groß sind. Der Inhalt der Vermutung ist aber schon dann widerlegt, wenn man ihre Voraussetzungen nachgewiesen hat. Die Regelung läuft also leer. Im Übrigen könnte die Vermutung jederzeit durch irgendeine Leistung des Entleihers widerlegt werden, die nicht nach dem Tarifvertrag bestimmt wird. Solche Leistungen gibt es aber in fast jedem Betrieb.

Ferner soll das verbindliche Equal Pay durch Tarifvertrag der Verleiherbranche hinausgeschoben werden können, wenn nach 15 Monaten die Leiharbeiter ein Entgelt bekommen, das die Tarifvertragsparteien der Verleiherbranche als gleichwertig zu den Arbeitsbedingungen der Entleiherbranche „festgelegt“ haben. Können Tarifvertragsparteien als gleichwertig festlegen, was nicht tatsächlich gleichwertig ist? Wie weit reicht die Ein-

schätzungsprärogative? Die entscheidende Frage ist also offengelassen.

Die Liste ließe sich verlängern. Es ist das Ziel des Koalitionsvertrags, die Auswüchse der Leiharbeit weiter zu bekämpfen. Die Mittel sind dafür nur teilweise geeignet. Eine sachlich unbegründete Reglementierung der Leiharbeit führt nicht zu einem stärkeren Schutz der Leiharbeiter, sondern zu einem Abbau dieser Beschäftigungsform (und damit auch von Beschäftigung insgesamt). Das Bundesarbeitsgericht hat anerkannt, dass die Leiharbeit längst aus der arbeitsrechtlichen Schmutzdecke befreit ist. Es hat 2003 entschieden, dass Leiharbeit „ein vom Gesetzgeber grundsätzlich akzeptiertes Mittel der betrieblichen Personalpolitik“ sei (Az.: 9 AZR 16/03). Sie kann eine Brücke in den Arbeitsmarkt sein. Die Brücke gilt es zu sichern, nicht zu versperren.

GREGOR THÜSING

Der Autor ist Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit der Universität Bonn.

Mehr zum Thema Recht & Steuern im Internet auf unseren Seiten www.faz.net/recht

Blog: www.faz.net/dasletztewort