

Leiharbeit ist nötig

Die Fleischindustrie muss sich umstellen, aber flexibel bleiben.
 Von Franz Josef Duwell und Gregor Thüsing

Am Mittwoch hat das Kabinett das Gesetz auf dem Weg gebracht. Die Arbeitsbedingungen in der Fleischwirtschaft werden neu justiert: Wer Fleisch verarbeitet, soll das in eigener Verantwortung tun und nicht auf Dritte verlagern. Er soll sich nicht der Verantwortung für die Einhaltung von Arbeitsschutz und Arbeitszeit entziehen. Das ist ein legitimes Ziel des Gesetzes: Die Fleischwirtschaft selbst hat bereits erklärt, dass sie sich dem Verbot von Werkverträgen nicht verschließen will. Das ist gut so. Es bleibt jedoch kritisch zu prüfen, warum von April 2021 an mit den Werkverträgen auch die Leiharbeit verboten werden soll.

Bei Leiharbeit ist die Rechtslage einigziglich anders. Sowohl der europäische als auch der deutsche Gesetzgeber haben die Leiharbeit reguliert. Es existiert ein Erlaubnisvorbehalt, der unsere Verleiher ausschließt. Seit 2017 besteht zum Schutz vor Substituierung der Stammbelogschaft eine Höchstüberlassungsdauer und zur sozialen Absicherung der Leiharbeitnehmer eine verbesserte Regelung zur Gleichstellung mit Stammbelogsnehmern (Equal-Pay-Gebot). Die Tätigkeit bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes; die sich hieraus ergebenden Arbeitgeberpflichten obliegen dem Entleiher. Der Betriebsinhaber ist persönlich verantwortlich. Anders als bei Werkverträgen kann nicht auf

die Verantwortung eines Dritten verwiesen werden. Es entsteht kein Überwachungs- und Korrekturdefizit, wie es wegen der Werkvertragsketten von den Zöllern und Arbeitsschutzbehörden beklagt wird; denn der Betriebsinhaber ist als Entleiher vor Ort stets „greifbar“. Ihm können die erforderlichen Maßnahmen zur Abhilfe aufgefordert werden. Zudem sind die Leiharbeitnehmer seit fast 20 Jahren im Entleiherbetrieb wahlberechtigt. Seit 2017 ist klargestellt, dass sie nicht nur „wählen“, sondern auch für die Schwellenwerte der Betriebsverfassung „zählen“. So ist sichergestellt, dass der Betriebsrat sie gegenüber dem Betriebsinhaber vertreten kann. Die tragenden Gründe, die für ein Verbot der Werkverträge sprechen, gelten demnach nicht für ein Leiharbeitsverbot.

Zudem: Ein Verbot wäre kontraproduktiv. Die Fleischwirtschaft hat wegen ihrer saisonabhängigen Nachfrageschwankungen nach Geflügel, Rind oder Schwein einen erheblichen Bedarf an Zusatzarbeitskräften, die temporär eingesetzt werden. Bei einem Leiharbeitsverbot entstünden

keine Dauerarbeitsplätze, vielmehr weicht der jeweilige Schachtbetrieb für sein Saisongeschäft auf befristete Einstellungen aus. Die Befristung geht zu Lasten der Arbeitnehmer. Diese haben so lange Leerlauf, bis sie eine andere befristete Stelle finden. Demgegenüber hat ein Leiharbeitnehmer ein Dauerarbeitsverhältnis mit seinem Verleiher. Das überdauert wegen des Synchronisationsverbots verbleibende Zeiten. Der Arbeitnehmer wechselt nur den Entleiherbetrieb, nicht den Arbeitgeber.

Sinnvoll wären mehr Kontrollen, präzisere Vorgaben für Unterkünfte und Arbeitszeiten

Gerade hier zeigt sich der legitime Zweck von Leiharbeit: Es geht um die Abdeckung von Auftragspitzen. Insoweit hat schon 2003 das Bundesarbeitsgericht festgelegt: Leiharbeit ist ein akzeptiertes Mittel des Personaleinsatzes. Der Gesetzentwurf will die Fortsetzung der Substituierung von Stammbelogschaften durch ein Aus-

weichen auf Leiharbeit verhindern. Sind wegen der Besonderheiten dieser Branche die allgemeinen Bestimmungen zu wenig effektiv, dann mag eine sektorale Regelung getroffen werden. Diese kann in einer wesentlich kürzeren Höchstüberlassungsdauer bestehen, die gezielt den Ausgleich für Auftragspitzen absichert. In Betracht kommt auch eine weitere Schärfung des Gleichstellungsgebots, nach der keine Unterscheidung des Equal-Pay-Gebots zulässig ist. Bevor ein branchenweites Verbot verhängt wird, bedarf es der Prüfung dieser mildereren Mittel. Das gebietet der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit!

Die Gesetzesbegründung versucht das Verbot mit dem Hinweis zu rechtfertigen, die Einheit von Arbeitsvertragsbezieger und Weisungsgeber erleichtere die Kontrolle von Arbeitsverstoßen. Das mag zuweilen stimmen – doch könnte man mit diesem Argument jegliche Leiharbeit in jeglicher Branche verbieten. Das kann schon aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht rechtfertigt sein. Die Karlsruher Richter haben deutlich gemacht, dass ein Verbot der

Leiharbeit ohne hinreichende sachliche Gründe unzulässig ist. Zu Recht weist das Gericht darauf hin, dass „Grundrechte nicht nur nach Maßgabe dessen bestehen, was an Verwaltungseinrichtungen vorhanden ist“, führt die Aufstockung von Kontrollenrichtungen zur Gewährleistung eines effektiven Schutzniveaus bei milderer Einschränkung, so gebührt dieser unter dem Aspekt der Erforderlichkeit der Vorrang. Vor allem aber ist das Verbot an den Vorgaben des Artikel 4 der Leiharbeitsrichtlinie zu messen: Es braucht hinreichende Gründe des Allgemeininteresses für ein Verbot. Zu diesen Gründen gehören der Schutz der Leiharbeitnehmer, die Erfordernisse von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Normierung des Arbeitsmarktes zu gewährleisten und Missbrauch der Leiharbeit zu verhindern. Und eben diese Gründe sind in einer solchen Pauschalität nicht ersichtlich.

Deshalb läßt der Gesetzgeber gut daran tun, voranzuschreiten, fokussiert auf das, was wirklich hilft: mehr Kontrollen, präzisere Vorgaben für angemessene Unterkünfte und für eine fälschungssichere digitale Arbeitsvertragsfassung, damit der Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet und auch jede Arbeitsstunde wirklich bezahlt wird. Das Verbot der Leiharbeit sollte nicht zum Beifang werden. Auch die Branche kann und muss etwas tun: Gebräuchlich wird eine gelebte Tarifpart-

nerschaft! Die kann sehr viel flexibler reagieren. Sie kann weitgehende Schutzmaßnahmen vorsehen. Sie kann stärker ins Detail gehen, um sie kann auf künftige Herausforderungen schneller reagieren als eine große Koalition. Erforderlich ist ein Dialog, Gemeinsam mit der Branche, den Gewerkschaften und den politischen Entscheidungsträgern sollten effektive Lösungen gefunden werden, die sowohl den Arbeitnehmerschutz verbessern als auch die bestehenden Arbeitsplätze sichern. Denn geht eine Branche ins Ausland, weil sie keine Flexibilität reserven findet, dann werden die Arbeitnehmer dort sicherlich nicht besser behandelt, als es hier der Fall wäre. Das Ziel ist klar: Wir brauchen mutige Schritte auf dem Weg dahin.



Gregor Thüsing (li.) ist Professor an der Uni Bonn, Franz Josef Duwell war Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht und ist Honorarprofessor an der Uni Konstanz. Beide arbeiten als Sachverständige in Bundestagsanhörungen. FOTO: OH