

01.06.2016 - Massive Verschlechterungen bei der Leiharbeit

Zum «Durchbruch» der Frau Nahles

von Rolf Geffken*

Was die Bundesarbeitsministerin als «Durchbruch bei der Leiharbeit» bezeichnet, ist tatsächlich ein *Durchbruch*: Die meisten der bisher bekannten Grenzen beim Schutz der Arbeitnehmer vor dem Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen wurden durchbrochen. Mit wenigen Ausnahmen beim Werkvertrag.

1. Nach dem bisherigen §1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) erfolgt die Arbeitnehmerüberlassung «vorübergehend». Bislang nicht geklärt ist die Frage nach den Rechtsfolgen einer zu langen Überlassung. Der Gesetzentwurf von Frau Nahles sieht hier keinerlei Regelungen vor. Es findet also keine Klärung zugunsten der Arbeitnehmer statt. Verstöße gegen diese «Grenze» bleiben individualrechtlich auch ohne Folgen, haben also praktisch keine Auswirkungen.

Schlimmer: nun sind Überlassungen von 18 Monaten Dauer generell zulässig. Mit Hilfe von Tarifverträgen (und abschlusswilligen Gewerkschaften, wie z.B. der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit) kann diese Grenze nach oben hin verschoben werden. Dabei können sogar Überlassungen von mehr als 24 Monaten (!) zulässig sein. Noch schlimmer: Abweichungen werden nun erstmals nicht nur durch Tarifverträge erlaubt, die die gesetzliche Regelung *verschlechtern*, sondern auch durch Betriebsvereinbarungen mit Betriebsräten ? nämlich dort, wo keine Tarifverträge gelten. Sollten also DGB-Gewerkschaften sich entgegen ihrer bisherigen Praxis nicht als «Sozialpartner» erweisen, so bliebe den Unternehmen immer noch die Installation willfähriger Betriebsräte.

Vor allem aber ignoriert das Projekt die empirische Tatsache, dass die Mehrzahl der Leiharbeiter ohnehin nicht länger als drei Monate «überlassen» wird, sodass schon deshalb ein vermeintlicher «Schutz» gar nicht erreicht werden kann und auch nicht erreicht werden soll.

2. Nach §9 (2) AÜG haben Leiharbeiter schon nach geltender Rechtslage Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Davon kann nur durch Tarifvertrag abgewichen werden. Die DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit hätte längst ihren «abweichenden» Tarifvertrag kündigen können. *Ohne* diesen Tarifvertrag wären dann nämlich Leiharbeiter

gleichgestellt. Frau Nahles führt jetzt auch hier eine *Verschlechterung* ein, indem sie den Leiharbeitnehmern erst nach 9 Monaten! (also nicht, wie nach dem bisherigen Gesetz, ab sofort) gleichen Lohn gewähren will.

3. Leiharbeiter sollten ursprünglich gar nicht als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. *Nun* hat Frau Nahles festgelegt, sie dürften eingesetzt werden, insofern sie «keine Arbeiten von Streikenden» verrichten. Was aber sind, mal ganz praktisch gefragt, überhaupt «Arbeiten während eines Streiks»? Sie sind Streikbruch. Auch hier besteht der «Durchbruch» der Ministerin im Durchbrechen aller bislang bekannten Grenzen.

4. Bei Scheinwerkverträgen ist Frau Nahles ebenfalls gegenüber den Forderungen von CDU/CSU zurückgewichen. Während bislang mehr oder weniger klare Kriterien für die Abgrenzung von Werkvertragsarbeit gegenüber Arbeiten für den Stammbetrieb vorgesehen waren, wird jetzt nur noch eine Leerformel angewandt, die unsicherer und unklarer ist, als es die bisher von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind. Die Begründung des Entwurfs versichert, dass die Möglichkeit, der Festanstellung von Werkvertragsbeschäftigten bei Eingliederung in den Stammbetrieb mit Hilfe einer «Vorratsüberlassungserlaubnis» der Werkvertragsfirma zu entgehen, beseitigt sei. Dem Text ist das nicht eindeutig zu nehmen, da die bloße Bezeichnung als «Arbeitnehmerüberlassung» ja noch nichts über den wahren Rechtscharakter aussagt. Man wird sich insoweit auf die eindeutige Begründung des Entwurfs berufen müssen, da dieser erstmals den bisherigen Missbrauch beseitigen will.

Allerdings: 1. Sog. Gestellungsverträge sind von der Regelung ausgenommen. 2. Der Entwurf trifft keine eindeutige Regelung für all jene Fälle, die schon bisher als Missbrauchsfälle galten, bei denen aber Ansprüche der Arbeitnehmer nicht durchgesetzt werden konnten. Was geschieht mit diesen? 3. Ausgerechnet der Arbeitnehmer hat in bezug auf die Rechtsfolgen der Festanstellung beim Stammbetrieb ein «Widerspruchsrecht». Warum überhaupt sollte er widersprechen? Was geschieht, wenn ihn die beteiligten Arbeitgeber zum Widerspruch «veranlassen»? Vermutlich liegt dann wieder die ganze Beweislast beim Arbeitnehmer. Immerhin: dieser Teil des Gesetzes eröffnet der Prozessvertretung neue Möglichkeiten. Aber auch nicht viel mehr.

Erstes Fazit: Der angebliche «Durchbruch» von Frau Nahles besteht in einer Verschlechterung der Rechtslage der Leiharbeiter und einer im einzelnen noch unklaren Verbesserung der Lage eines Teils der Werkvertragsarbeiter. Zudem verstärkt das Projekt die Instrumentalisierung von Gewerkschaften und Betriebsräten für die Ziele der

Unternehmer. Das aber ist nichts anderes als ein massiver Paradigmenwechsel im Kernbereich des Arbeitsrechts.

Zweites Fazit: Erinnern wir uns noch einmal an die Entwicklung der Gesetzgebung zur Leiharbeit. Zunächst war sie schlicht verboten. Dann gab es eine Höchstdauer für die Überlassung von gerade einmal 3 Monaten. Dann waren es 6 Monate. 1994 waren es 9 Monate, 1997 12 Monate und 2001 sogar 24 Monate... Von 56000 Leiharbeitsverhältnissen im Jahr 1985 war die Zahl 2012 bereits auf 900000 gestiegen. Dann kam es, bedingt durch den Paradigmenwechsel in der EU-Leiharbeitsrichtlinie, zu einigen Gesetzesänderungen und einer zunehmend leiharbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung zu einem Umschwung: Die Leiharbeit wurde «zweite Wahl». Zunehmend schwenkten die Unternehmen um auf den «besseren» Scheinwerkvertrag. Der wiederum wurde in den letzten vier Jahren zum Stein des Anstoßes.

Ergebnis nun: der Scheinwerkvertrag wird jetzt zwar «eingeschränkt», zugleich aber wird die Leiharbeit wieder «erleichtert» und zwar massiv. Dieses ständige Hin- und Her zeigt nur eines: Die von den Unternehmen verlangte «Flexibilisierung» und Deregulierung bleibt erhalten. Die Formen ändern sich, aber das Ergebnis bleibt insgesamt dasselbe! Mal Leiharbeit, mal Werkvertrag. Die Prekarisierung bleibt. Vor allem die Prekarisierung durch «Einbindung» von Gewerkschaften und Betriebsräten.

* *Quelle:* www.drgeffken.de.