

## Stellungnahme zu der Position ver.di – Bundesvorstand vom 27. Mai 2013 – Leiharbeit

### ➤ **Tarifverhandlungen sind noch notwendig**

Im Prinzip erfolgt hier nur eine allgemeine Beschreibung der derzeitigen Situation.

Eine politische Bewertung der Situation findet nicht statt, genauso wenig, wie ein Hinweis darauf, warum der Bundesvorstand sich eine Umsetzung der auf dem Bundeskongress beschlossenen Anträge nicht vorstellen konnte.

Die Aussage, „**es soll Rechtssicherheit für die Leiharbeitsbeschäftigten auf Basis der heute bestehenden Rechtslage geschaffen werden**“ wird im Einzelnen nicht unterlegt.

**Rechtssicherheit würde es ja auch geben bei Equal Pay, oder? Neue Tarifverträge schaffen bei Lichte besehen Rechtsunsicherheit, weil niemand weiß, ob nicht ein Gericht einen Verstoß gegen die EG-Richtlinie annimmt, weil der „Gesamtzuschutz“ nicht erreicht ist.**

### ➤ **Nur mit Lohn- und Gehaltstarifverträgen gibt es einen Mindestlohn und eine Lohnuntergrenze für die Leiharbeit**

Argument: es gibt einen „**nicht auflösbaren Zusammenhang**“ zwischen Entgelt-Tarifverträge, Mindestlohn und Lohnuntergrenzen.

Das ist so wie das „Basta“ – Argument von Gerhard Schröder oder der Hinweis von Merkel, dass es (zu welchem Thema auch immer) keine Alternativen gibt.

Politisch gibt es immer Alternativen, wenn man nicht mehr in Alternativen denkt, hat man sich vom Gestaltungswillen bzw. Veränderungswillen verabschiedet.

### ➤ **Mindestlohntarifvertrag erfordert Entgelttabelle**

Diese Behauptung ist durch nichts belegt.

§ 3a AÜG sagt:

#### *Lohnuntergrenze*

*(1) Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern, die zumindest auch für ihre jeweiligen in der Arbeitnehmerüberlassung tätigen Mitglieder zuständig sind (vorschlagsberechtigte Tarifvertragsparteien) und bundesweit tarifliche*

*Mindeststundenentgelte im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung miteinander vereinbart haben, können dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam vorschlagen, diese als Lohnuntergrenze in einer Rechtsverordnung verbindlich festzusetzen; die Mindeststundenentgelte können nach dem jeweiligen Beschäftigungsort differenzieren. Der Vorschlag muss für Verleihzeiten und verleihfreie Zeiten einheitliche Mindeststundenentgelte sowie eine Laufzeit enthalten. Der Vorschlag ist schriftlich zu begründen.*

*(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann in einer Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die vorgeschlagenen tariflichen Mindeststundenentgelte nach Absatz 1 als verbindliche Lohnuntergrenze auf alle in den Geltungsbereich der Verordnung fallenden Arbeitgeber sowie Leiharbeitnehmer Anwendung findet. Der Verordnungsgeber kann den Vorschlag nur inhaltlich unverändert in die Rechtsverordnung übernehmen.*

Natürlich kann man vermuten, dass das jetzige Arbeitsministerium diese Rechtsverordnung ungern erlassen würde, wenn es keine Lohnstaffelung gäbe, aber rechtlich können sie das nicht verlangen. Außerdem kann man Druck machen und auf andere politische Zusammensetzungen der neuen Bundesregierung setzen!

- **Lohn- und Gehaltstarifverträge regeln Mindeststandards für die verleihfreie Zeit. Bei Equal Pay entstünde eine erhebliche Lücke in der verleihfreien Zeit.**

Dieses Argument ist gelinde gesagt Quatsch, zu mindestens falsch!

Was regelt das AÜG?

## § 11

*(4) § 622 Abs. 5 Nr. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs ist nicht auf Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern anzuwenden. **Das Recht des Leiharbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug des Verleihers (§ 615 Satz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) kann nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden;** § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.*

## § 615

**Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko**

*Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtete für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt.*

Sprich: In der verleihfreien Zeit besteht nicht etwa beliebiger Spielraum des Arbeitgebers, eine schlechte Vergütung zu vereinbaren. Vielmehr darf er nach § 11 Abs. 4 AÜG sein Risiko, keinen Anschlussauftrag zu finden, nicht auf den Leiharbeiter abwälzen. Die Grundsätze über das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebs- und Wirtschaftsrisiko sind in der Leiharbeitsbranche zwingend. Der Arbeitgeber darf die verleihfreie Zeit auch nicht schlechter bezahlen als vorher, weil das ein teilweises Abwälzen wäre.

Das unternehmerische Risiko liegt bei Nichteinsatz beim Arbeitgeber, hier ist das deutsche Recht ziemlich klar und eindeutig.

- **Mindestlohn-TV sichert tarifliche Lohnuntergrenzen in Entleihbetrieben, in denen Stammbeschäftigte weniger verdienen als Leiharbeiter**

Aha, ein Friseurbetrieb mit einem (hoffentlich nicht von ver.di abgeschlossenen) Tarifvertrag unter der Lohnuntergrenze stellt teurere Leiharbeiter ein, obwohl er billigere Arbeitskräfte nach eigenem Tarif einstellen könnte. Wie bescheuert müsste der denn sein?

- **Mindestlohnvertrag schützt vor Lohndumping durch Leiharbeitsunternehmen aus dem europäischen Ausland**

Zwei Hinweise

1. Eine Rechtsverordnung kann durchaus wichtig sein für ausländische ArbeitnehmerInnen, die in Deutschland als Leiharbeiter/innen eingesetzt werden.  
Unserer Meinung nach kann diese aber auch ohne Entgelt-TV erlassen werden (s.o.)

Wenn man sich die europäische Landschaft anschaut, gilt es in vielen Ländern (z. B. Polen, Frankreich) für Leiharbeit Equal Pay ohne tarifliche Abweichung. Von dort droht daher sowieso keine Gefahr. Sie bringen nicht Dumping-Tarife sondern Equal Pay mit.

2. Können ausländische Tarifverträge Equal Pay verhindern?

Hier gehen die juristischen Kommentierungen eher in die Richtung, dass dies möglich sein könnte. Bisher ist es nicht passiert. Trotzdem kann man bezweifeln, ob das wirklich zulässig ist, und muss immer prüfen, ob nicht „Wucherlöhne“ bezahlt werden.

Eine Mindestlohnregelung kann hier hilfreich sein, aber diese ist auch ohne Entgelt-TV machbar.

Auf jeden Fall kann man, bei „Aufdeckung“ einer solchen Praxis als Gewerkschaft „Krach machen“.

➤ **Nachwirkung von Tarifverträgen**

Natürlich wirken Tarifverträge immer unbefristet nach!

Die Frage ist, ob sie auch als nachwirkende Tarifverträge gesetzliche Regelungen wie Equal Pay verdrängen können. Dies ist dann nicht mehr der Fall, wenn eine Seite eindeutig und glaubwürdig erklärt, auch in Zukunft keinen Tarifvertrag mehr schließen zu wollen. Dann endet die „Verdrängungswirkung“ und es gilt die gesetzliche Regelung. Das ist im Ergebnis unbestritten. Mit allen seinen anderen Bestimmungen wirkt der Tarifvertrag aber weiterhin nach. (was ist, wenn eine Vertragspartei (Gewerkschaft) eindeutig erklärt, dass sie keine neue Tarifregelung anstrebt, sprich keinen neuen Tarifvertrag abschließen wird, um das Gesetz zur Wirkung kommen zu lassen?)

Hierzu gibt es unterschiedliche juristische Bewertungen.

Die einen sagen, dann gilt das Gesetz sofort (Equal Pay), die anderen sehen es nicht so eindeutig.

Aber selbst wenn die Nachwirkung gegeben ist, ist bekannt, dass Leiharbeitsverhältnisse (nicht nur gegenüber dem Entleihbetrieb, sondern auch zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Verleihbetrieb) überwiegend nur kurze Zeit Bestand haben und häufig mit der Ausleihzeit mit dem Entleihbetrieb beendet werden.)

Zumindest ein großer Teil der LeiharbeitnehmerInnen würde vom Wegfall des Tarifvertrags schnell profitieren.

➤ **Gefahr neuer Dumpingtarifverträge**

Ja, dies ist nicht auszuschließen und die Phantasie von Arbeitgebern, tarifliche oder gesetzliche Regelungen zu umgehen, kennen wir zur Genüge.

Aber kann dies ein Grund sein, kleinmütig und ängstlich zu reagieren und damit gleiche Bedingungen für LeiharbeiterInnen zu verhindern?

Die CGM hat auf neue Tarifverträge ausdrücklich verzichtet, obwohl sie ja tariffähig ist. Warum? Das CGZP-Geschäftsmodell ist kaputt. Die Billigtarife sind für die Entleiher uninteressant geworden: Sie riskieren heftige öffentliche Kritik als „Wuchertypen“. Außerdem tragen sie – und das ist wichtiger - das Risiko, dass es den neuen Billigtarifen wie den CGZP-Tarifen ergeht. Kann dann der Verleiher die Sozialabgaben auf der Basis Equal Pay nicht nachzahlen, weil er kein Geld mehr hat, haftet der Entleiher in vollem Umfang. Wer will sich dies antun?