

Nicht verzagen, klagen!

Leiharbeit nahm dramatisch zu. Kampagne zur Gleichbehandlung von Leiharbeit und Stammbeschäftigten gestartet

Armin Kammrad

Große Hoffnungen setzten die DGB-Gewerkschaften in den letzten Koalitionsvertrag der schwarz-roten Regierung, der eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in Aussicht stellte. Denn die Leiharbeit, die die Gewerkschaften noch vor über 15 Jahren in der Schmutzdecke sehen wollten, boomt: Bereits 2015 gab es so viele Zeitarbeiter wie nie zuvor, vom IT-Spezialisten über Lehrer bis zum Gebäudereiniger. Ende 2016 wurde erstmals die 1-Millionen-Marke geknackt. Und längst dient sie nicht der gewerkschaftlich akzeptierten betrieblichen Flexibilität bei Auftragsspitzen, sondern verdrängt als Dauerzustand immer mehr Stammbeschäftigte.

Wie bei allen die Arbeitswelt betreffenden gesetzlichen Regelungen, wie z.B. zuletzt der Einführung eines sog. Mindestlohns, ist der Gesetzgeber gefragt, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, gravierende Missstände im Rahmen der ansonsten für sie heiligen Tarifautonomie zu beseitigen oder wenigstens einzugrenzen. In diesem Falle ging es einerseits v.a. um die Sicherung ihres Drohpotenzials und ihrer Kampfkraft durch das in Aussicht gestellte Verbot des Einsatzes von Leiharbeitskräften als Streikbrecher. Andererseits hofften sie auf die Eingrenzung der negativen Folgen ihrer eigenen Erfolge: Die bisher durchgesetzten – wenn auch noch so minimalen – Beschränkungen des dauerhaften Einsatzes von Leiharbeit in den Betrieben und ihre nominale Kontrolle durch die Betriebsräte reichten den Arbeitgebern immerhin, um zunehmend das Instrument Zeitarbeit durch noch weniger regulierte und kontrollierbare Werkverträge zu ersetzen. Hier bedurfte es daher zumindest ähnlicher Regulierung. Sie wollten keinesfalls viel, nicht die Abschaffung der Multi-Klassengesellschaft im Betrieb, auch nicht „gleiches Geld für gleiche Arbeit“, sondern lediglich die Begrenzung des „Mißbrauchs“ und ihre Mitbestimmung dabei.

Die Hoffnungen wurden auf eine Geduldssprobe gestellt und dann schnell geschmälert, als Ende 2015 endlich der erste Referenten-Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vorlag. Abgesehen vom Verbot, Leiharbeit für Streikbruch einzusetzen, ist weder die versprochene trennscharfe Abgrenzung der Werkverträge und ihre Kontrolle durch Betriebsräte – die lediglich Informationsrechte bekamen -, noch eine wirkliche Verbesserung für die Leiharbeitskräfte herausgekommen. Auch die Regelungen zur Höchstüberlassung und zur gleichen Bezahlung in Leiharbeit verdienen nicht wirklich die Mühe. Zwar soll nach neun Monaten künftig „Equal Pay“ gelten, das heißt, Leiharbeitskräfte bekommen dann das gleiche Geld wie Stammbeschäftigte mit vergleichbarer Tätigkeit. Nicht eingerechnet werden allerdings freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, sofern sie nicht tariflich geregelt sind.

Damit wird „Equal Pay“ mal wieder anders definiert, als es die europäische Richtlinie zur Leiharbeit vorsieht.

Dennoch bezeichnete der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) den Gesetzentwurf als einen „Großangriff auf Hunderttausende selbständige Unternehmer“. Der Druck wirkte: Ein Leiharbeiter soll in Zukunft zwar nur bis zu 18 Monate in ein und derselben Arbeitsstelle eingesetzt werden können. Doch er kann danach ausgetauscht und durch andere Leiharbeitskräfte ersetzt werden. Und: Ein Tarifvertrag kann diese Frist schier unbegrenzt verlängern. Auch die theoretische Gleichbehandlung beim Lohn nach frühestens 9 Monaten kann in Tarifverträgen länger „gestreckt“ werden (zumal die meisten Leiharbeitskräfte viel früher ausgetauscht werden).

Die Politik der Tarifvorbehalte bzw. tariflicher Öffnungsklauseln durchzieht das gesamte Gesetz. Dadurch gibt es für die Betriebe mehr „Flexibilität“ – nunmehr auf sozialpartnerschaftlicher Basis. Entsprechend lobte IG-Metall-Chef Jörg Hofmann an dem aufgeweichten Gesetz, dass nun eine Fortführung bestehender Tarifverträge für Zeitarbeiter leichter möglich sei... (Die IG Metall hat gerade im Zusammenhang mit Branchenzuschlüssen den Einsatz für einen Zeitraum von bis zu 48 Monaten zugelassen!) So werden diese Tarifvorbehalte in der Tat von den DGB-Gewerkschaften zum Schutze der Stammbeschaften genutzt. Es kommt zum Abschluss von Tarifverträgen, in denen Leiharbeitskräfte wesentlich schlechter gestellt sind, als es die gesetzliche Grundlage erlauben würde. So zuletzt erfolgt in der Tarifrunde Leiharbeit 2016/17 – trotz der bestehenden Option, Leiharbeits-Tarifverträge ersatzlos zu kündigen und damit zugunsten gleicher Entlohnung ab dem ersten Einsatztag auf den Tarifvorbehalt zu verzichten. Und trotz eines weit größeren, auch innergewerkschaftlichen Widerstands als in der Tarifrunde zuvor, samt eines Offenen Briefs „Equal Pay für LeiharbeiterInnen, diskriminierende Tarifverträge ersatzlos kündigen!“, der zuletzt von fast 800 Personen und Gruppierungen unterstützt wurde. Dass dieser Protest gegen das gewerkschaftliche Motto „Hauptsache mit Tarifvertrag“ nichts Unmögliches fordert, zeigen internationale Beispiele: In Österreich und in der Schweiz müssen Leiharbeitskräfte zu den gleichen Löhnen beschäftigt werden wie das Stammpersonal. In Frankreich gibt es einen Flexibilitätsbonus obendrauf.

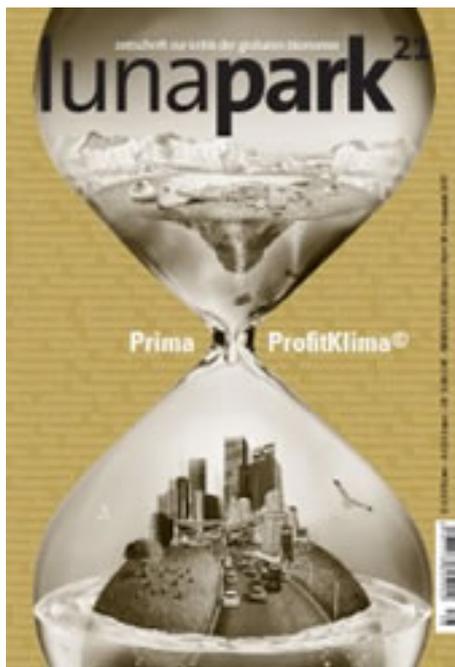
Für Leiharbeitskräfte gilt damit: Wer von der Politik zugunsten der Wirtschaft vernachlässigt und an die Gewerkschaften verwiesen wird, wer dann von diesen wiederum zugunsten der Stammbeschaften und der Wettbewerbsfähigkeit verraten und an abhängige Betriebsräte verwiesen wird, kann sich auf niemanden verlassen! Wer gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen will, muss dafür durch mehrere Instanzen klagen und sich auf die europäische Richtlinie berufen. Diese lässt zwar auch tarifliche Abweichungen zu, jedoch nur solche, die die Leiharbeitskräfte besser stellen und nicht benachteiligen.

Genau diese Idee wurde in der ZDF-Sendung <I>DIE ANSTALT</I> vom 16. Mai 2017 – in Zusammenarbeit mit Professor Wolfgang Däubler und LabourNet Germany – aufgegriffen. Max Uthoff und Claus von Wagner machten in einer Szene deutlich, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich gegen die Ungerechtigkeiten der Leiharbeit rechtlich zur Wehr setzen

können und legen Leiharbeitskräften nahe, sich für eine Klage unter der eingeblendeten e-mail-Adresse prof.daeubler@labournet.de zu melden.

Die Grundidee ist, angesichts des gesetzlichen wie gewerkschaftlichen Versagens die Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit Beschäftigten der Stammebelegschaft mit Hilfe der Gerichte durchzusetzen. Notwendig ist dabei, dass der einzelne Leiharbeitnehmer Klage gegen den Verleiher erhebt, bei dem er aktuell beschäftigt ist, oder bei dem er bis vor kurzem beschäftigt war. Beim Arbeitsgericht wird dann ein Antrag gestellt, das Verfahren auszusetzen und den Europäischen Gerichtshof (EuGH) einzuschalten, dem voraussichtlich in vielen Fällen stattgegeben wird. Der EuGH wiederum wird dann mit hoher Wahrscheinlichkeit feststellen, dass der „Gesamtschutz“ der Leiharbeitskräfte durch die Leiharbeitstarife nicht beachtet ist.

Diese Kampagne schlägt aktuell hohe Wellen. Prof. Däubler erreichten mittlerweile über 250 E-Mails von betroffenen Leiharbeitern, mit oft erschütternden Darstellungen der Arbeits- und Lebensbedingungen, die häufig als Sklaverei bezeichnet werden. Mit vielen Betroffenen findet noch in Einzelabstimmung die Klärung der notwendigen rechtlichen Bedingungen für eine erfolgversprechende Klage statt. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass über zwanzig Klageverfahren zustande kommen werden. Wie zu erwarten war, benötigen allerdings fast alle von Leiharbeit betroffenen Klägerinnen und Kläger dabei finanzielle Unterstützung, weswegen zusätzlich eine Spendenkampagne gestartet wurde. Auf dem Spendenkonto des gemeinnützigen Vereins Labournet.de e.V. (GLS Bank Konto 40337 39600 Bankleitzahl: 43060967 IBAN DE76 4306 0967 4033 7396 00 BIC: GENODEM1GLS Betreff: EUGH-KLAGE) gehen täglich - wenn auch immer noch nicht ausreichende - Spenden ein.



Der Autor ist aktiv bei LabourNet Germany. Weitere wichtige Hintergründe und Informationen zum jeweils aktuellen Stand dieser Klage-Initiative findet man im Dossier des LabourNet Germany unter: <http://www.labournet.de/?p=116170>

Dieser Artikel ist erschienen in der [LunaPark21](http://www.lunapark21.net/) - zeitschrift zur kritik der globalen ökonomie - Heft 38 vom Juni 2017 mit dem Schwerpunkt: Prima Profitklima

<http://www.lunapark21.net/>