

Ende der Sklavenarbeit in Sicht? Der Generalanwalt beim EuGH meint wohl so wie bisher geht es nicht. Zur Frage des BAG, 5 AZR 143/19:

„Ist eine vergleichende, wertende Betrachtung zwischen den tariflichen und den Arbeitsbedingungen geboten, die in dem Unternehmen bestehen, in das die Leiharbeiter überlassen werden? Dies ist mit ja zu beantworten.“

Tariffucht durch Spaltung der betrieblichen Belegschaft hat viele Gesichter. In den letzten Jahrzehnten war eines der herausragenden Methoden die Leiharbeit als Massenphänomen.

Ihren Durchbruch hatte dies, als bei den Gerichten anerkannt wurde, daß die Arbeitnehmer nicht als Teil der Stammbesetzung anzusehen seien, sondern ein anderes Gewerbe betreiben würden. Selbst die Berufsgenossenschaften haben diese Fiktion mitgemacht, obwohl praktisch nur ein Teil der Personalabteilung ausgegliedert wurde und sich Leiharbeitsfirmen um die billigsten Arbeitnehmerkonditionen für die Großkonzerne stritten.

Aber im übrigen sind die Leiharbeiter im Entleihbetrieb eingegliedert. An die Theorie, daß dieser Einsatz Schulter an Schulter mit der Stammbesetzung ungleich behandelt werden müßte, weil ihr Einsatz vorübergehend sei, hat nie jemand geglaubt. Aber deutsche Gesetzgeber und Tarifvertragsparteien meinten damit die „Neuen“ im Betrieb ihren Anspruch auf gleichen Lohn ins Leere laufen lassen zu können. Ein Ping Pong von Gesetzesänderungen und Tarifierneuerungen war die Folge. Um den Lohn entsprechend zu drücken wurden zunächst sogar „Gewerkschaften erfunden“, die dann wundersam schlechte Arbeitsbedingungen mit den Arbeitgebern aushandelten. Dies fiel dann irgendwann auf, Tarifverträge wurden nach jahrelangem Kampf für unwirksam erklärt, weil es überhaupt keine Arbeitnehmerorganisationen der Leiharbeiter gab.

Anstatt nun gewerkschaftlich den gleichen Lohn einzufordern, ließen sich die größten Gewerkschaften des DGB auf die niederträchtigste Kumpanelei mit den mächtigsten Konzernen ein und schufen selbst Tarifverträge mit den Leiharbeitsfirmen, obwohl sie lediglich Stammbesetzung der Großkonzerne als Mitglieder vertraten. Diese Tarifverträge zu Lasten Dritter, nämlich der unorganisierten Leiharbeiter werden nun auf Übereinstimmung mit dem Europarecht überprüft. Das kann nur schief gehen.

Das eigentliche Grundproblem, daß die Großkonzerne so die Belegschaft im Betrieb spaltet, wurde allseits hingenommen, weil die Gewerkschaftsbürokratie sich damit zufrieden gab, daß ihre „gut verdienende“ Stammbesetzung relativ unangetastet blieb. Obwohl jeder weiß, daß jedes gelungene Lohndumping die Abwärtsspirale für Löhne aller anspricht, hat sich die Gewerkschaftsbewegung sehenden Auges extrem um die Kraft der „Neuen“ geschwächt und eine Armut unter den Leiharbeitern hingenommen. Die führte beschleunigt zusammen mit dem Lohndrückungsinstrument des Hartz 4 zu einem immer mehr unerträglichen Sumpf prekärer Lebensverhältnisse in einem der reichsten Länder der Welt.

Rechtlich war Grundlinie der europarechtlichen Regelungen zur Leiharbeit der Begriff des **equal Pay**. Dies durch Schaffung gleichwertiger Tarifverträge zu erreichen war aufgrund des oben genannten Vorgehens von Beginn an eine Mogelpackung, da nie gefragt wurde: Wie werden Arbeitnehmer vertreten, die aufgrund der Fiktion des eigenen Leiharbeitsgewerbes rechtlich isoliert sind. Sie sind eben nicht mit ihren Kollegen am Band, Mitglieder der kampfstarken sog. Stammbesetzung.

Wie sollten also unorganisierte Leiharbeiter, die nie eine gewerkschaftliche Organisation gefunden haben und auch durch ihre rechtlich fingierte Sonderstellung nie finden konnten, Tarifverträge schließen? Ohne die gemeinsame Solidarität im Betrieb wurden sie nie gewerkschaftlich erfasst. Wie können sie unter Tarifverträge fallen, obwohl sie mangels Kampffähigkeit in einem Betrieb nie eine eigene Gewerkschaft als Kampforganisation haben konnten. Die Frage zu stellen, zeigt wie absurd das Konstrukt ist.

Diese Frage hat man jetzt vor Gericht nicht aufgeworfen. Aber das Ergebnis der desolaten Arbeitsbedingungen reicht. Uns stank das Ergebnis zu lange.

Jetzt werden bei der europäischen Justiz alte Grundprinzipien des Tarifrechts heraus geholt, die man schon für zahllos hielt. Die Überprüfung von Tarifverträgen im Rahmen eines kollektiven Günstigkeitsprinzips muß eben im Tarifvergleich komplett ausgeglichen sein. Dies hat nun der Generalanwalt des EuGH auch für den Leiharbeiter anerkannt. Da dies die entscheidende Frage des BAG an den EuGH war, ist nun klar, dass der EuGH hieran wohl kaum vorbei kann und auch so entscheiden wird.

Das vorliegende Bundesarbeitsgericht wird dann für den konkret klagenden Arbeitnehmer entscheiden müssen, daß die in seinem Fall angewendeten Tarifverträge unwirksam waren.

Dies macht nicht automatisch alle Dumpingtarifverträge zu nichte. Aber jeder der auf gleichen Lohn klagt, wird gute Aussichten haben sich durchzusetzen.

Es gilt also für die Gewerkschaften. Der richtige Zeitpunkt, nicht nur die Tarifverträge der Leiharbeit zu kündigen, muß genutzt werden. Meiner Ansicht nach sollten die Gewerkschaften diese Tarifverträge für unwirksam erklären und tatsächlich Equal Pay für alle fordern.

Hiermit zu warten, bedeutet die gewerkschaftliche Schwächung weiter zu betreiben. Ob das die langen Gesichter der Gewerkschaftsfürsten so heil überstehen werden, ist kaum anzunehmen.

Im Hintergrund muß beachtet werden, daß z.B. für 2020 noch im internationalen Vergleich bei den Nachbarn zu sehen war, dass *in Polen Equal Pay generell und ohne Abweichungsmöglichkeit gilt. In Frankreich bekommt ein Leiharbeiter kraft Gesetzes einen Zuschlag von 10 % zum Stammarbeiter, weil er sich ja immer wieder auf neue Anforderungen einstellen muss. Diesen Zuschlag als Anknüpfungspunkt künftiger Tarifverträge zu sehen, ist sicher richtig, macht aber das bisherige System des Lohndumpings durch Tarifverträge der Schande undurchführbar.*

Der Blick über den Tellerrand sieht also in dieser Frage gut aus, wie auch nun der lange Weg zum EuGH zeigt.

Viele Rechtsstreite, bei denen einzelne mutige Arbeitnehmer nicht so lange warten konnten, haben inzwischen mehr oder weniger Schlechte Vergleiche unwiderbringlich ihr Ende gefunden. Für alle die jetzt die Schmach der deutschen Leiharbeit nicht länger dulden wollen, ist der Wind günstig. Da wird sich auch die Frage nach wirksamen tariflichen Ausschlussfristen auf besonders hohem Niveau stellen. Was sagen die Gerichte, wenn für die letzten 3 Jahre nachgefordert wird.

Es ist Zeit zu fordern!

Harry Herrmann
Rechtsanwalt
Bochum