

„Leiharbeit“

Hans-Hermann Hartwich



Hans-Hermann
Hartwich

„Mein Sklave“, sagt betont drastisch der etablierte Ingenieur in der Motorenentwicklung eines großen deutschen Konzerns. Er meint den Kollegen neben ihm – Ingenieur wie er selbst – der für ein Projekt, und damit auf eine begrenzte Zeit, eingestellt ist. Dieser kann aber auch jeder Zeit zurückgeschickt werden zu seiner Firma, die ihn „verliehen“ hat. Seine Bezahlung richtet sich nach den tarifvertraglichen Bedingungen, die seine „Zeitarbeitsfirma“ eingegangen ist oder nach dem spezielleren Vertrag zwischen „seiner“ Firma und dem Unternehmen, das ihn entliehen hat. In jedem Fall liegt sein Einkommen unter dem der Festangestellten im Unternehmen, in dem er für eine bestimmte Zeit arbeitet.

Ein „Verleiher“ hat in der Regel unterschiedlichste Berufe bzw. berufliche Qualifikationen in seinem „Angebot“. Der Eindruck, dass es sich hauptsächlich um Angelernte und gering Qualifizierte handelt, die statistisch zu den Langzeitarbeitslosen gehören, trägt. Die Funktion eines Verleihers übt z.B. auch ein Ingenieurbüro aus, das teilweise eigene Projekte annimmt und realisiert und andererseits seine Ingenieure einschlägig verleiht. Die Vermittlung von Leiharbeitern in „gewerbsmäßiger“ Form ist gesetzlich geregelt und zulassungspflichtig. Es gibt

diese Form der Arbeit jedoch auch außerhalb der Firmen, die mit dieser Art der Arbeitsvermittlung Geld verdienen. Es genügt also nicht, allein auf das Firmenschild „Zeitarbeitsfirma“ zu schauen. So ist es offensichtlich schwer, genau zu bestimmen, wie viele Leiharbeiter es in Deutschland insgesamt gibt. Denn zu „Leiharbeit“ kommt es zum Teil durch konzerninterne Ausgliederungen, in denen ebenfalls „Residents“ und Leiharbeiter auf Zeit nebeneinander arbeiten, ohne die gleiche Entlohnung zu erhalten. Aber gleich sind stets die Kernprobleme. Das sind vor allem die ungleiche Entlohnung für die gleiche Arbeit und das soziale Problem der „Ins“ und der „Outs“ am Arbeitsplatz und in einem Unternehmen.

Eine Kurzdarstellung dieser Verhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt klingt für jeden abenteuerlich, der gerade den Arbeitsmarkt und seine Ordnung als Kern des Sozialstaats kennen gelernt und immer verstanden hat. Ist die Leiharbeit also zur deutschen Form des „hire and fire“ in den USA geworden?

1. Leiharbeit – ein unscharfer Begriff

Der Begriff „Leiharbeit“ umfasst korrekt einen Tatbestand und stellt doch ebenso eine polemische Bezeichnung für in der Tat skandalöse Zustände in einer freien Arbeitsgesellschaft dar. Bei näherer Betrachtung wird aber rasch klar, dass er zu unscharf ist und sich für eine wissenschaftliche Diskussion wenig eignet.

In einem permanenten Prozess suchen Industrie und Dienstleistungsbranche nach rationellen und effizienten Organisationsformen für den Einsatz von „Humankapital“, also von Arbeitskräften, um Betriebskosten zu minimieren und Gewinne zu maximieren. Dabei spielt seit längerem das „Outsourcing“ eine große, wenn nicht entscheidende Rolle. Industrielle Produktionsprozesse sind nicht mehr stromlinienförmig organisiert. Die digitale Technik macht die Zerlegung, Aufspaltung und Differenzierung von bislang einheitlichen Verläufen möglich. Wenn es aber möglich ist, die einzelnen Abteilungen als selbstständige Einheiten zu führen und abrechnen zu lassen, dann müssen diese Einheiten nicht länger aus Betriebsangehörigen rekrutiert werden. Es wurde auch möglich, zeitlich befristete Arbeiten und besondere Projekte Subunternehmen mit eigenen Betriebsangehörigen zu übertragen. Dabei handelt es sich nicht selten um Führungskräfte aus dem Unternehmen, die sich selbständig machen und mit eigener Firma und auf eigene Rechnung bisher im Unternehmen erledigte Arbeiten nun als Auftragsarbeiten ausführen. Die Beschäftigten sind teils hier und teils im Mutterunternehmen tätig. Sie werden „verliehen“, aber es handelt sich nicht um ein „Verleihen“ zwecks (gewerbsmäßiger) Gewinnerzielung.

Übernimmt der Subunternehmer ein (Teil-)Produkt oder (Teil-)Projekt auf eigene Rechnung, so leiht sich das Auf-

trag gebende Unternehmen nur einen Subunternehmer. Wenn aber die Arbeitskräfte dieses Subunternehmens als Angehörige einer besonderen Arbeits- oder Projektgruppe tätig sind, dann können sie zu Recht als „Leiharbeiter“ bezeichnet werden. Dasselbe ist im Fall des oben geschilderten Ingenieurbüros der Fall.

Selbst in den Beziehungen zwischen Rechtsanwaltskanzleien und Mandanten (Unternehmen, Investoren) gibt es de facto „Leiharbeit“. Ein vorübergehendes Secondment jüngerer Anwälte der Kanzlei an das Unternehmen eines Mandanten, die nach wie vor von der Kanzlei bezahlt werden, ist ein „Verleihen“. Es scheint, dass die Kanzleien dies selbst einsehen und beginnen, diese „Ausleihe“ als „Mandat“ zu führen. Sie vermeiden damit eine mögliche Umsatz-Besteuerung als Leiharbeitsfirma.

2. Das Gesetz über gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung

Leiharbeitsfirmen lehnen den Begriff „Leiharbeit“ ab und nennen sich gesetzestechnisch korrekt „Zeitarbeitsfirmen“. Der „Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmer e.V.“ (IGZ) kritisierte den Begriff als diskriminierend (18.4.2011. info@ig-zeitarbeit.de). Der Gesetzgeber habe damit auch die gesetzlichen Vorgaben des BGB unterlaufen, nach dem eine Leihe grundsätzlich kostenlos sein müsse. Der IGZ forderte eine Änderung der Wortwahl.

Das „Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung“ (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) trat 1972 in Kraft. Änderungen erfolgten in den neunziger Jahren und zuletzt am 24.10.2010; BGBl. I S.1417 (2329). Erlaubnispflichtig sind nur Arbeitgeber, „die als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbs-

mäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen“ (§ 1 Abs.1). Bei Bildung einer Arbeitsgemeinschaft zur Herstellung eines Werkes gilt dies z.B. nicht, wenn der Arbeitgeber Mitglied der Arbeitsgemeinschaft ist und für alle Mitglieder Tarifverträge desselben Wirtschaftszweiges gelten.

Auch die Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern desselben Wirtschaftszweiges zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen, wenn ein für beide Seiten geltender Tarifvertrag dies vorsieht, sowie zwischen Konzernunternehmen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet, gilt nicht als gewerbliche Arbeitnehmerüberlassung (§ 1 Abs.3).

Leiharbeit im Bauhauptgewerbe ist nach dem AÜG im Prinzip verboten (§ 1 AÜG).

Zwischen dem gewerblichen Verleiher und dem Leiharbeitnehmer wird ein Vertrag mit den üblichen Rechten und Pflichten eines Arbeitsverhältnisses geschlossen. Das Typische des Leiharbeitsverhältnisses ist, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einem Dritten überlässt.

Der Stundenlohn des Leiharbeitnehmers ist dabei natürlich nicht identisch mit dem zwischen Verleiher und Entleiher vereinbarten Satz

In § 9 des AÜG wird die wichtige Frage der Entlohnung folgendermaßen behandelt (§ 9 Abs.2):

„Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, sind unwirksam. Dies gilt allerdings nicht, wenn der Verleiher dem zuvor arbeitslosen Leiharbeitnehmer für die Überlassung an einen Entleiher für höchstens sechs Wochen ein Nettoarbeitsentgelt zahlt, das dem Arbeitslosengeld entspricht.“ Wichtiger noch ist, dass mit einem Tarifvertrag davon abweichende Re-

gelungen vereinbart werden können: „Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren“. De facto heißt dies, dass mit einem schwachen Tarifpartner niedrigere Löhne vereinbart werden können.

Dem Leiharbeitnehmer darf nicht unter sagt werden, ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher einzugehen, wenn dieser nicht mehr an den Verleiher gebunden ist.

3. Leiharbeit im wirtschaftlichen Interessenspektrum

Im Leiharbeitsverhältnis treffen also drei Parteien aufeinander, die unterschiedliche Interessen haben. Der gewerbliche Verleiher will Gewinn erzielen. Der Entleiher kann ohne besondere arbeitsrechtliche Verpflichtungen Nachfragespitzen in der Produktion ausgleichen. Bei Entlassungen kann durch Kurzarbeit das Stammpersonal gehalten und zunächst die Leiharbeit abgebaut werden. Ein Preis muss nicht dem Leiharbeitnehmer, sondern nur dem Verleiher gezahlt werden. Arbeitsrechtliche Kündigungsprobleme entfallen.

Der Leiharbeitnehmer hat sicher in einer Krise das Hauptinteresse, wieder eine Arbeit zu finden, die eine Entlohnung über dem Satz des Arbeitslosengeldes sichert. Inwieweit Interesse an wechselnden Arbeitsverhältnissen bei Leiharbeitern besteht, ist schwer einzuschätzen. Vor allem in Ingenieurbereichen ist dies denkbar. Ähnliches könnte für Berufsanfänger gelten mit der Hoffnung auf Berufserfahrung und trotz aller Schwierigkeit als „Sklave“ auch mit der Hoffnung auf erste Kontakte in Unternehmen.

In diesem Interessenspektrum stellt der Leiharbeiter sicher die schwächste Partei dar. Die beiden anderen schließen den Vertrag über den Leiharbeiter.

Beide Seiten haben ein Interesse an niedrigen Arbeitskosten. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen werden aber in Deutschland seit rund 100 Jahren eigentlich durch Tarifverträge zwischen Arbeitgeberverbänden und starken Gewerkschaften festgelegt. Die Leiharbeit kommt in diesem überlieferten und bewährten System bislang nicht vor. So bleibt für diese Form des Arbeitsverhältnisses nur die Lohnfestlegung durch „neue“ Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände oder letztlich durch staatliche Mindestlöhne.

Im Dezember 2002 wurde die Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) gegründet. Damit hatten die Arbeitgeber den notwendigen „Tarifpartner“, mit dem per Tarifvertrag die oben zitierten „abweichenden Regelungen“ von dem gesetzlichen Grundsatz, dass Leiharbeiter genau so bezahlt werden müssten wie die Beschäftigten in dem Entleihunternehmen („Equal-Pay-Grundsatz“), vereinbart werden konnten. De facto bedeutete dies, dass Vereinbarungen über niedrigere Löhne in Tarifverträgen festgeschrieben wurden. Als das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 14.12.2010 feststellte, dass die CGZP nicht tariffähig sei und deshalb keine wirksamen Tarifverträge abschließen durfte, entfiel diese Möglichkeit. Außerdem war sogar die Frage aufgeworfen, ob nun die Lohndifferenzen vom Verleiher und Entleiher einschließlich der höheren Sozialabgaben nachgezahlt werden müssten. In seiner Begründung des Urteils hatte das BAG sogar festgestellt, dass die CGZP von Beginn (2005) an nicht tariffähig war. Damit droht nun vielen Zeitarbeitsfirmen möglicherweise die Insolvenz.

Auch die DGB-Gewerkschaften sind in den Problemkontext „Leiharbeit“ involviert. Die „Tarifgemeinschaft Zeitarbeit“ beim DGB hatte schon 2003 mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) Flächen-

tarifverträge abgeschlossen. Neben einem Manteltarifvertrag standen Entgeltrahmen- und Entgelttarifverträge. Zuletzt wurde am 19.4.2010 ein Tarifvertrag für die Zeitarbeitsbranche mit einer Laufzeit vom 1.7.2010 bis 31.10.2013 vereinbart (vgl. www.bza.de, BZA am 9.3.2010 sowie Zeitarbeitsnetzwerk ZOOM der IGM). Diese Verträge bedeuteten natürlich die Anerkennung der Branche durch die DGB-Gewerkschaften. Erkennbar war und ist dabei das Ziel der DGB-Gewerkschaften, Mitglieder zu werben. Inhaltlich wurde beim Abschluss 2010 unter anderem betont, dass keine abgesenkten Entgelte geregelt würden.

Der Kampf gegen das mit der Leiharbeit verbundene Lohndumping hält an. In Thüringen will die Landesregierung Betrieben mit einem Anteil von Leiharbeitskräften an der Gesamtbelegschaft zwischen 10 und 30 % die Wirtschaftsförderung kürzen. Ein Weg, den die Arbeitgeber mit dem Abzug aus Thüringen beantworten könnten („Gesamtmetall warnt vor Bestrafung von Zeitarbeit“, FAZ v.13.4.2011).

Die IG-Metall führt in ihrem Informationsdienst „direkt“ regelmäßig Attacken gegen die Leiharbeit und die Zeitarbeitsfirmen. Sie nannte den Wirtschaftsaufschwung im Februar 2011 „prekär“, weil er überwiegend auf Leiharbeit und befristeten Arbeitsverhältnissen beruhe (Nr.2 v. 4.2.2011). Eine Umfrage hätte 2010 ergeben, dass 43 % der Betriebe bei Neueinstellungen überwiegend Leiharbeiter nähmen. Auf einem „Aktionstag“ am 24.2.2011 forderte sie politische Rahmenbedingungen, Regeln und Begrenzungen, verbunden mit dem Ziel: „Gleiche Arbeit – Gleicher Lohn“. Wenn Unternehmen anstelle von Festangestellten Leiharbeitnehmer einstellten, die auf der Gehaltsliste eines Verleihers stünden und bis zu 40% weniger verdienten, dann zögen „die Arbeitgeber eine Billiglohnlinie im Betrieb ein und untergraben geltende Tarifverträge“ („direkt“ Nr. 4 v. 25.3.2011).

Die jüngste Überarbeitung des AÜG empfand die IGM als unzureichend. Zwar sei der Missbrauch nach dem „Schlecker-Prinzip“ jetzt ausgeschlossen – die Drogeriemarktkette hatte versucht, Beschäftigte zu entlassen, um sie als Leiharbeiter wieder einzustellen. Aber die „zweite Lohnlinie“ im Betrieb sei weiterhin möglich, da gleiche Arbeit nicht gleich bezahlt werden müsse. Immerhin: Das AÜG schreibt ab 1. Mai 2011 einen gesetzlichen Mindestlohn für Leiharbeiter vor (7,79 € im Westen, 6,89 € im Osten pro Stunde). Hier wirkte sich aus, dass ab dem 1. Mai der freie EU-Arbeitsmarkt auch in Deutschland gilt und damit osteuropäische Verleiher ihre Dienste in Deutschland anbieten können („direkt“ Nr. 5 v. 15.4.2011)

4. Das unausgeglichene Kräfteverhältnis

Insgesamt ergibt sich: Leiharbeiter befinden sich in einer Abhängigkeit, die niedrigere Entlohnung und mangelnde Sicherheit bedingt. „Verleiher“ und „Entleiher“ verfügen gleichsam über menschliche Arbeitskraft, die sie beliebig und nach ihren Interessen und Möglichkeiten einsetzen oder zurückgeben. „Ware“ ist hier der Begriff, der dem Betrachter in den Sinn kommt. Dazu muss man nicht Marx' Kapital gelesen haben. Dies heißt jedenfalls, dass der „Ware“ wenigstens der angemessene Preis gesichert werden muss. Deshalb ist der Grundsatz des „Equal-Pay“, des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, unaufgebbar.

Der Einsatz von Zeitarbeit ist aber nicht eigentlich das Problem. Die heutige Wirtschaft, insonderheit ihre Industrie, funktioniert in Deutschland beeindruckend effizient auf einer in der Öffentlichkeit weniger wahrgenommenen Flexibilität. Deshalb steht auch weniger das Verleihen von Arbeitskräften in der Kritik, als die gewerbliche Form des

Verleihs. Deshalb versucht der Gesetzgeber, diese Form in den Griff zu bekommen. Auch wenn man den Argumenten der IG-Metall nicht in allen Einzelheiten folgen mag, so ist doch des Wort von der „zweiten Lohnlinie im Betrieb“ gewichtig. Die Ungerechtigkeit dieses Umstandes liegt auf der Hand. Aber selbst die starke IGM wirkt eher hilflos angesichts des Problems. Nur der Gesetzgeber kann über eine Mindestlohnregelung die Durchsetzung des „Equal-Pay“ ermöglichen.

Diese Forderung erscheint wichtiger als der Umstand, dass die Entleiherfirma von dem Ärgernis „Kündigungsschutz“ befreit ist. Man muss wohl zugeben, dass, wenn alle arbeitsrechtlichen Errungenschaften in das Leiharbeitsverhältnis einbezogen würden, der Vorteil zeitlich begrenzten Arbeitseinsatzes für die entleihenden Unternehmen entfiel.

Da nachweislich viele Leiharbeiter von ihrem Lohn nicht leben können (DGB-Studie mit Auswertung der Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit; FAZ v.18.2.2011, Süddeutsche Zeitung v. 7.2.2011 und ARD-Tageschau.de vom 15.4.2011), werden sie zu „Aufstockern“, d.h., sie beziehen zusätzliche Leistungen vom Staat (Hartz IV). Auf diese Weise entfallen natürlich auch Steuern und Sozialabgaben aus dem Arbeitsprozess. Da diese Zahlen der DGB-Studie auf den Ergebnissen der Entgeltstatistik von 2009 und 2010 beruhen, können sie für die Gegenwart eigentlich nicht aussagekräftig genug sein. Der Aufschwung ab 2010 hat sich fortgesetzt; Ende April 2011 sank die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland auf fast drei Millionen.

Wichtig, aber auch nicht unumstritten ist die Behauptung, dass der Rückgang der Arbeitslosigkeit dadurch bedingt ist, dass jede zweite Neueinstellung heute befristet sei und neben rd. fünf Millionen Minijobbern fast eine Million Arbeitnehmer über die Zeit-(Leih-)Arbeitsfirmen beschäftigt wür-

den (vgl. z.B. Spiegel-Interview mit dem Verdi-Vorsitzenden Bsirske, Spiegel-Online v.13.4.2011). Dieser Umstand bedarf der genauen Beobachtung. Er ist nicht per se kritikbedürftig, weil er die bestehende wirtschaftliche Dynamik und Flexibilität in der Wirtschaft widerspiegelt. Aber er muss stets auch im Blickpunkt ethischer Bewertungen stehen.

5. Die moralische Komponente

Die Problematik der Leiharbeit erschöpft sich nicht in der Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Wenn sie auch die heutige Realität des vor allem industriebetrieblichen Wirtschaftens widerspiegelt, so macht es doch einen Unterschied, ob sie z.B. innerhalb großer Unternehmen mit Zustimmung des Be-

triebsrats Teil systematisch organisierten Arbeitseinsatzes ist, also dem Rhythmus des Auftragseinganges folgt, oder ob sie als Reservearmee gewerbsmäßiger Verleiher (Zeitarbeitsfirmen) bereitgehalten wird und in ihren Einsatz kommt. Dies ist der Punkt, in dem der Arbeitnehmer wenn nicht zur Ware, so doch zum Instrument wird. Das ist eine Entwürdigung der menschlichen Arbeit, wie sie etwa Oskar Negt in Heft 15/2011, S. 3-5 in der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ der Wochenzeitung Das Parlament beklagte. Es werde immer dringlicher, die moralische Komponente des Umgangs mit lebendiger Arbeitskraft öffentlich kenntlich zu machen. Das ist richtig! Auch das Interesse aller an einer florierenden Wirtschaft und anhaltendem Wohlstand darf diese Komponente nicht hinfällig werden lassen.