

EQUAL PAY FÜR LEIHARBEIT- NEHMERINNEN?

DER ERFAHRUNGSBERICHT EINER KAMPAGNE

Ohne Tarifverträge zur Leiharbeit würde gleicher Lohn für gleiche Arbeit gelten. Doch die DGB-Tarifgemeinschaft nutzt eine gesetzliche Öffnungsklausel zur „Verschlechterung per Tarif“ - trotz zu jeder Tarifrunde stattfindenden Protesten. Es verblieb die Hoffnung auf gerichtliche Verfahren bis hin zum Europäischen Gerichtshof. Die Sendung „Die Anstalt“ vom 16. Mai 2017 widmete sich dem Thema Leiharbeit und machte dabei die Kampagne zur Unterstützung von Klagen auf gleiche Bezahlung von LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigten bekannt.

Große Hoffnungen setzten die DGB-Gewerkschaften 2013 in den Koalitionsvertrag von CDU/SPD, der eine Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und damit eine Begrenzung des beklagten „Missbrauchs“ der Leiharbeit in Aussicht stellte. Denn die Leiharbeit boomt: Bereits 2015 gab es so viele LeiharbeiterInnen wie nie zuvor, von IT-Spezialisten über LehrerInnen bis zu den GebäudereinigerInnen. Ende 2016 wurde erstmals die 1-Millionen-Marke geknackt. Und längst dient sie nicht mehr nur der gewerkschaftlich akzeptierten betrieblichen Flexibilität bei Auftragspitzen, sondern verdrängt als Dauerzustand immer mehr stammbeschäftigte ArbeitnehmerInnen.

Wie bei allen die Arbeitswelt betreffenden Regelungen, so z.B. bei der Einführung des sog. Mindestlohns, ist der Gesetzgeber gefragt, wenn es den Gewerkschaften nicht gelingt, gravierende Missstände mit Hilfe der Tarifautonomie zu beseitigen oder wenigstens einzugrenzen. Die Regierungsparteien versprachen keinesfalls viel, nicht etwa die Abschaffung der Spaltung der Belegschaften durch unzählige Vertragsformen im Betrieb, auch nicht „gleiches Geld für gleiche Arbeit“, sondern lediglich die Begrenzung des „Missbrauchs der Leiharbeit“ und mehr Mitbestimmung für Betriebsräte.

Doch das neue Gesetz, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 2017, brachte keine wirkliche Verbesserung für LeiharbeiterInnen. Die Regelungen zur gleichen Bezahlung und zur Höchstüberlassungsdauer lassen eine positive Wirkung vermissen: Zwar soll nach neun Monaten künftig „Equal Pay“ (gleiches Geld für gleichwertige Arbeit) gelten, LeiharbeiterInnen sollen also das gleiche Geld wie Stammbeschäftigte mit vergleichbarer Tätigkeit bekommen. Aber das gilt nur, wenn sie nicht vorher in einen anderen Verleihbetrieb verschoben und durch andere Personen ersetzt werden, wovon Unternehmen strategisch Gebrauch machen. Die große Mehrheit der LeiharbeiterInnen erreichte die neun Monate schon bisher nicht, und sie wird es in Zukunft noch weniger schaffen.

Auch die 18 Monate Höchstüberlassung, nach deren Ablauf Beschäftigte vom entleihenden Betrieb fest angestellt werden müssen, lassen sich durch Tarifvertrag dank der Öffnungsklauseln für tarifliche Verschlechterungen im AÜG verlängern. Die IG Metall hat von der Gesetzesänderung Gebrauch gemacht, einen Tarifvertrag geschlossen und sich für eine Höchstüberlassungsdauer von vier Jahren entschieden. Zudem lässt das Gesetz die Möglichkeit offen, dass die oder der einzelne LeiharbeiterIn gegen Ende dieser Periode für gut drei Monate bei einem anderen Entleiher untergebracht wird. Wenn er dann an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehrt, beginnen die 18 Monate von neuem.

Aus Sicht der KritikerInnen der bisherigen Politik der DGB-Gewerkschaften ist dieses Gesetz ein neuer Tiefpunkt. Denn ohne Tarifverträge hätte bereits ab dem 01.01.2004 der Equal Pay-Grundsatz in § 8 AÜG gegolten. Mag sein, dass die Verleiher mit den sog. Christen-Gewerkschaften Tarifverträge geschlossen hätte, aber gegen diese hätte man sich vor den Arbeitsgerichten wehren können. Das gewerkschaftspolitische Portal „LabourNet Germany“ hat zu jeder Leiharbeits-Tarifrunde Protestkampagnen (mit)organisiert und ist damit bis zuletzt gescheitert: Die Betroffenen sind nicht organisiert, und die Stammbeslegschaften akzeptieren oft den bestehenden Zustand, weil sie, wenn auch vergeblich, hoffen, durch den Puffer „Leiharbeit“ im Krisenfall ihre Arbeitsplätze zu sichern.

Kampagne zur Mobilisierung von KlägerInnen

Von den DGB-Gewerkschaften war keine Unterstützung für den Kampf für Equal Pay zu erwarten. Doch man soll die Hoffnung nie aufgeben und auch für neue Wege offen sein. Eine unverhoffte Chance auf mediale Unterstützung bot die Sendung „Die Anstalt“, die sich im Mai 2017 dem Thema Leiharbeit widmete und uns in die Vorbereitung einbezog.

In der Sendung vom 16. Mai 2017 brachte „Die Anstalt“ in spielerischer Form das auf den Begriff, was man gehaut und bisweilen schon in der Praxis erfahren hatte - und was als Expertenkritik vorher ungehört blieb. Es wurde über die Missstände in der Leiharbeit berichtet und die Tarifverträge kritisiert. Bis dato hatte es an klagewilligen LeiharbeiterInnen gefehlt. Niemand hatte ihnen einen solchen Tipp gegeben und so war ihnen diese juristische Möglichkeit nicht bekannt. Und die juristischen ExpertInnen hatten keine passenden Fälle zur Verfügung, mit denen man den Weg durch die Instanzen hätte gehen können. Zum Schluss des Beitrags wurden klagebereite LeiharbeiterInnen aufgerufen sich über LabourNet Germany an Wolfgang Däubler zu wenden. LabourNet Germany hatte die Internet-Adresse „prof.daeubler@labournet.de“ als Anlaufstelle für klagewillige LeiharbeiterInnen eingerichtet. „Die Anstalt“ fungierte hier quasi als Kon-

taktbörse von LeiharbeiterInnen und ArbeitsrechtlerInnen.

Das war eine Initialzündung. Seit der Sendung sind etwa 600 Mails von LeiharbeiterInnen eingegangen, die sich nicht länger mit ihrer Situation abfinden wollen. In den ersten Tagen waren es besonders viele, doch Anfragen gibt es auch heute noch. Die meisten Zusendungen waren in einem anderen Stil geschrieben, als man ihn als Arbeitsrechtler von Betriebsräten und ArbeitnehmerInnen gewohnt ist. In jeder zweiten Mail war von „Ausbeutung“ und „Sklavenhaltersystem“ die Rede. Man sei von allen verraten und verkauft worden, die Gewerkschaften eingeschlossen. Auch bei anderen Einsendern war die Wut mit Händen zu greifen. Manche schrieben, es ginge ihnen gar nicht so sehr um die schlechtere Vergütung. Vielmehr seien sie im Betrieb „ArbeitnehmerIn zweiter Klasse“, ihre Arbeit habe den geringsten Wert.

Ersichtlich befindet sich hier rund eine Million ArbeitnehmerInnen in einer Art Außenseiterstellung – zusammen mit den Familien ein nicht ganz unerheblicher Teil der Bevölkerung. Allerdings sehen sie für sich keinen „Sprecher“, der sich ihrer Sache annimmt. Dies gilt auch für die wenigen Gewerkschaftsmitglieder, denn welche Gewerkschaft klagt gegen die eigenen Tarife, selbst wenn sie keine Verbesserung, sondern das Gegenteil bedeuten?

Gegen den Verleiher klagen?

Sehr viele EinsenderInnen gingen davon aus, es gebe schon eine Art Sammelklage vor dem Europäischen Gerichtshof, der man sich anschließen könne. Das war leider nicht der Fall und Derartiges ist auch in der Prozessordnung nicht vorgesehen. Die einzelne Person muss vielmehr seinen Verleiher verklagen, um Equal Pay zu bekommen. Denn wie weit die Abweichung durch Tarifvertrag gehen kann, ist im deutschen AÜG nicht gesagt; es gibt nur eine sog. Lohnuntergrenze.

Die EU-Richtlinie zur Leiharbeit sieht für die meisten Leiharbeitsverträge vor, dass zwar grundsätzlich von der Gleichstellung mit StammarbeitnehmerInnen durch Tarifvertrag abgewichen werden kann. Der „Gesamtzuschutz“ der LeiharbeiterInnen – und das ist der entscheidende Punkt – muss jedoch derselbe bleiben. Diese Grenze ist auch von deutschen Tarifverträgen zu beachten, denn nationales Recht muss so ausgelegt werden, dass es möglichst nicht im Widerspruch zu EU-Recht steht.

Wie der „Gesamtzuschutz“ genau zu bestimmen ist, ist gerichtlich noch nicht geklärt. Die Leiharbeitsstarife weichen von dem, was ohne sie gelten würde, ausschließlich zu Lasten der LeiharbeiterInnen ab. Das kann aber auch ein höchst wohlwollender Beobachter nicht mehr als Wahrung des „Gesamtzuschutzes“ ansehen. Also haben die Tarifverträge ihren Ermächtigungsrahmen überschritten und sind deshalb unwirksam. Die oder der einzelne LeiharbeiterInnen kann gleiche Bezahlung wie ein StammarbeitnehmerIn verlangen.

Auf den ersten Blick also eine durchaus erfolgversprechende Perspektive. Doch der Weg zum Europäischen Gerichtshof ist weit, und nur wenige LeiharbeiterInnen, die sich gemeldet hatten, sahen sich zu einem solchen Vorgehen in der Lage. So wird die vielversprechend gestartete Kampagne zu einem Lehrstück darüber, dass zu einer juristischen Idee auch ein gewisses politisches Bewusstsein der Betroffenen und die Bereitschaft hinzukommen muss, sich persönlich zu exponieren.

Der entscheidende Punkt war, dass es ohne Klage gegen den Verleiher nicht geht. Hier zuckten viele Leiharbeiter zurück und wandten ein: Eine eigene Klage würde kosten und dafür reiche das Geld nicht aus. Wir haben darauf verwiesen, dass ein Kläger ohne ausreichende

finanzielle Mittel bei Gericht Prozesskostenhilfe bekommt und dann zunächst nichts bezahlen muss. Notfalls stünde der Spendenfonds zur Verfügung, den das LabourNet Germany mit relativ gutem Erfolg eingerichtet hat. In der Regel erfolgte dann keine Reaktion mehr. Vermutlich waren es auch gar nicht in erster Linie die Kosten, die als Hindernis gesehen wurden. Die ArbeitnehmerInnen hatte die verständliche Angst, den Verleiher vor den Kopf zu stoßen und bei nächster Gelegenheit vor die Türe gesetzt zu werden. Einzelne haben das auch offen zugegeben.

Wer keine Angst mehr haben muss

Deshalb setzten wir vor allem auf Personen, von denen wir dachten, dass sie keine Angst mehr haben müssen. Das sind einmal die Gekündigten: Sie können Kündigungsschutzklage erheben und im Zusammenhang damit Entgeltnachzahlung auf Basis des vom Equal-Pay-Grundsatzes verlangen. Ebenso ist es bei den Befristeten: Auch sie können nach Auslaufen ihres Vertrages für die Zeit, in der sie vom Verleiher eingesetzt wurden, die gleiche Bezahlung wie die StammarbeitnehmerInnen verlangen.

Nach der Statistik ist mehr als die Hälfte aller LeiharbeiterInnen nach drei Monaten wieder „draußen“: Aus dieser Gruppe hatte sich aber nach unserem Eindruck so gut wie niemand auf den Aufruf gemeldet. Recht häufig waren dagegen Anfragen von LeiharbeiterInnen bei Daimler, VW und BMW, die seit Jahren dort arbeiteten und mehr verdienten, als z. B. eine Verkäuferin im Supermarkt. Ihr Ziel war typischerweise nicht „Equal Pay“, sondern eine Festanstellung bei „ihrem“ Automobilunternehmen. Hier war unser Klageangebot ohne größere Bedeutung.

Auch Personen, die zu einem anderen Verleiher wollen oder sogar schon einen Arbeitsvertrag mit einem neuen Arbeitgeber in der Tasche haben, schienen uns leichter, von einer Klage zu überzeugen. Einzelne schrieben außerdem, es sei ihnen völlig egal, wenn sie vom Verleiher gekündigt würden; ihr Lohn liege sowieso nur knapp über Hartz IV und ihre Arbeit sei zum Kotzen.

Die Einschaltung von RechtsanwältInnen

Den potentiellen KlägerInnen wurde zu einem Prozess geraten, und es wurden Anwältinnen benannt, die sich für LeiharbeiterInnen engagieren wollten. In jeder größeren Stadt gibt es ja mindestens ein Anwaltsbüro, das ausschließlich ArbeitnehmerInnen vertritt; per E-Mail war die Erlaubnis eingeholt worden, ihnen einen oder mehrere LeiharbeiterInnen schicken zu können. Normalerweise freuen sich AnwältInnen über neue Mandate, doch hier war das anders: Die meisten LeiharbeiterInnen sind weder Gewerkschaftsmitglieder noch rechtsschutzversichert und können die Mittel für AnwältIn und Gericht nicht oder nur unter großen Schwierigkeiten aufbringen – wollen sie doch gerade gegen Niedriglöhne vorgehen. Als AnwältIn geht man so das Risiko ein, ohne Bezahlung zu arbeiten oder den Spendentopf in Anspruch nehmen zu müssen.

Im Juni und Juli 2017 gab es aus allen Gruppen insgesamt etwa 25 LeiharbeiterInnen, die zum Anwalt gehen und einen Prozess wagen wollten. Nach einigen Wochen fragten wir bei den Anwältinnen nach, wie es denn mit den neuen Mandantinnen gelaufen sei.

Nur ungefähr die Hälfte hatte sich tatsächlich gemeldet. Wir schrieben die andere Hälfte an und fragten, weshalb sie sich nicht an die Anwältinnen gewandt hätten; „wir waren doch anders verblieben.“ Die meisten haben geantwortet, manche ausweichend („keine Zeit“), manche hatten schlicht Angst. Wir erinnern uns an einen Informati-

ker, dem der Job als Leiharbeiter „gestunken“ und der einen ganz normalen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber mit Wirkung ab 01.01.2018 geschlossen hatte. Warum er nichts unternommen habe, wollten wir wissen, er könne noch einen schönen Batzen Geld bekommen und es außerdem dem Verleiher (den er auch nicht mochte) endlich mal heimzahlen. Antwort: Ja, wir hätten schon recht, aber es könne ja passieren, dass sein neuer Arbeitgeber in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerate; dann sei er froh, wenn er wieder bei seinem bisherigen Verleiher unterkomme.

Auch bei den MandantInnen, die bereit waren zu klagen, gab es viele Probleme. Will man gleiche Bezahlung verlangen, muss man mindestens eine Vergleichsperson benennen, die dieselbe oder jedenfalls eine ganz ähnliche Arbeit macht. Dies ist manchmal sehr schwierig, weil LeiharbeiterInnen in der Regel nicht in das soziale Gefüge des Einsatzbetriebes aufgenommen sind und deshalb nicht über die intensiven Kontakte verfügen, die man braucht, um die genaue Tätigkeit und Gehaltshöhe von KollegInnen zu erfahren.

In einem Kündigungsschutzfall argumentierte die Anwältin wie folgt: Der Kläger hatte zwar für seine Klage Prozesskostenhilfe be-

war nicht umzustimmen. Das mit dem Spendenfonds könne man sich überlegen, aber die Überlegungen haben offensichtlich kein positives Ergebnis erbracht.

Doch noch eine Chance?

Schon im Juni 2017 hatten wir ein Papier von ca. 15 Seiten entworfen, das wir an die AnwältInnen schickten und das die Rechtslage mit all ihren Verästelungen wiedergab. Dies war dem schlichten Umstand geschuldet, dass gerade AnwältInnen, die ArbeitnehmerInnen vertreten, typischerweise einen Arbeitstag von mindestens zwölf Stunden haben und deshalb verständlicherweise nicht dazu kommen, in Bibliotheken zu gehen oder auch nur Entscheidungen im Detail nachzulesen.

In einem ersten Fall am 24.01.2018 am Arbeitsgericht (ArbG) Gießen wurde das Geschriebene aufgegriffen und in einen Schriftsatz integriert. Die Gegenseite, der große Verleiher Randstad, hielt es nicht für nötig, darauf auch nur mit einem einzigen Wort einzugehen. Das ArbG Gießen sah das anders als das Verleihunternehmen, meinte allerdings, mit Rücksicht darauf, dass es eine Lohnuntergrenze für LeiharbeiterInnen gebe und dass nach neun Monaten „Equal



kommen, war also von Anwalts- und Gerichtskosten vorläufig befreit. Wenn er aber nun Equal Pay einklagen würde, könne es passieren, dass er verliere. In der zweiten Instanz würde er dann trotz der Prozesskostenhilfe die Kosten des Gegenanwalts bezahlen müssen. Wir verwiesen auf den Spendenfonds und darauf, dass man normalerweise nicht verliere, wenn man Prozesskostenhilfe bekommen habe, doch er

Pay“ verbindlich werde, dass der „Gesamtzuschutz“ gewahrt sei (Urteil v. 14.02.2018 – 7 Ca 246/17). Wir empfinden das als willkürliche Minimalisierung einer wichtigen Grenze; dass die neun Monate bis zu Equal Pay durch den Austausch von LeiharbeiterInnen unterlaufen werden können, kam dem Gericht nicht in den Sinn.

Ein unteres Gericht kann insoweit in eigener Machtvollkommen-

heit entscheiden, wie Begriffe des EU-Rechts auszulegen sind; es muss den Europäischen Gerichtshof nicht einschalten. Anders ist die Situation beim Bundesarbeitsgericht: Tauchen dort offene und ungeklärte Begriffe aus dem Unionsrecht auf, muss der Europäische Gerichtshof um eine verbindliche Interpretation gefragt werden. Andernfalls gäbe es Unionsrecht nach deutscher, nach französischer, nach spanischer usw. Lesart. Dies würde die Einheitlichkeit des Europäischen Rechts zerstören. Es wurde deshalb zunächst Berufung zum hessischen Landesarbeitsgericht eingelegt, das Berufungsverfahren am LAG Frankfurt am 16.01.2019 wurde leider seitens des Gerichts abgesagt und wir warten noch auf den neuen Termin. Sollte das LAG die Klage abweisen, würde das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht weitergehen und dann (endlich!) zu einer Vorlage an den Europäischen Gerichtshof führen.

Ganz ähnlich ist die Situation bei zwei weiteren Verfahren, die beide von einer anderen Anwaltskanzlei betrieben werden. In dem einen Fall gegen Orizon GmbH ("Personaldienstleister") war das ArbG Karlsruhe zuständig, in dem anderen Prozess gegen Time Partner Personalmanagement GmbH war das ArbG Nürnberg zuständig. Beide haben negativ entschieden und im Wesentlichen das übernommen, was das ArbG Gießen geschrieben hatte. Ein derartiger „Vorgang“ (wie die Juristen sagen) ist hilfreich und spart viel Nachdenken, das manche als „gefahrgeinigtes Tun“ betrachten. Die Berufung beim

LAG Nürnberg wurde am 07.03.2019 abgewiesen, eine Revision zum BAG jedoch zugelassen. Das LAG Baden-Württemberg in Mannheim hat am 06.12.2018 ebenfalls die Berufung zurückgewiesen, doch auch hier eine Revision vor dem Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Klage der Gewerkschaft

In einem vierten Fall klagte in Aschaffenburg eine Leiharbeiterin aus der Lagerlogistik bei H&M gleichfalls auf Equal Pay und erhielt dafür – anders als die übrigen – gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Allerdings urteilte das Arbeitsgericht in Aschaffenburg in gleicher Weise wie das ArbG Gießen – in der Argumentation bestand so viel Ähnlichkeit, dass das Gießener Urteil vermutlich in Kopie auf dem Richterscheibentisch lag. Dagegen wurde Berufung zum LAG Nürnberg eingelegt – getragen und finanziert durch ver.di. Normalerweise klagen Gewerkschaften nicht gegen Tarifverträge, die sie selbst mit unterzeichnet haben. Wenn das hier anders ist, lässt dies den Rückschluss zu, dass die gewerkschaftliche Front für die Leiharbeiterstarife nicht mehr ganz so undurchlässig ist wie früher. Offensichtlich hat das Argument verfangen: Equal Pay vom ersten Tag an ist eine gewerkschaftliche Forderung. Bisher hat man sie weder durch Verhandlungen über Leiharbeiterstarife noch durch Appelle an den Gesetzgeber erreicht. Warum sollte man es nicht auf dem Weg über die Gerichte versuchen? Dass bei einem solchen „Ernst-Nehmen“ von ge-

Anzeige



**Solidarität organisieren
Mitglied werden!**

ROTE HILFE e.V.

Unsere Solidarität gegen ihre Repression!
info@rote-hilfe.de ★ www.rote-hilfe.de

Die Rote Hilfe ist eine parteiunabhängige, strömungsübergreifende linke Schutz- und Solidaritätsorganisation. Die Rote Hilfe organisiert nach ihren Möglichkeiten die Solidarität für alle, unabhängig von Parteizugehörigkeit oder Weltanschauung, die in der Bundesrepublik Deutschland aufgrund ihrer politischen Betätigung verfolgt werden.

**Spendenkonto: Rote Hilfe e.V.
Sparkasse Göttingen**

**IBAN: DE25 2605 0001 0056 0362 39
BIC: NOLADE21GOE**

DIE ROTE HILFE
erscheint viermal im Jahr und kostet 4 Euro, im Abonnement 20 Euro im Jahr. Für Mitglieder der Roten Hilfe e.V. ist der Bezug der Zeitung im Mitgliedsbeitrag inbegriffen. **Gefangene erhalten die Zeitung kostenlos.**

**Erhältlich auch in gutsortierten
Bahnhofsbuchhandlungen**

DIE ROTE HILFE
4.2017
40 Jahre
Deutscher Herbst

Repressionsexport
LEONARDO
DAIML
SIEMENS
AIF

werkschaftlichen Forderungen auch die subjektive Seite eine wesentliche Rolle spielt, ist naheliegend. Natürlich haben die Rechtsschützer „oben“ nachgefragt und grünes Licht bekommen. Ob dabei wohl eine Rolle gespielt hat, dass sich der „Große Vorsitzende“ Bsirske in seiner letzten Wahlperiode befindet und deshalb weniger Rücksicht nehmen muss? Das ist eine Frage für das Orakel von Delphi. Jedenfalls können wir bis auf weiteres davon ausgehen, dass ver.di die Klagen zur Durchsetzung von Equal Pay unterstützt. Zumal in diesem Falle das LAG Nürnberg am 07.03.2019 die Berufung zwar abgewiesen, eine Revision zum BAG aber zugelassen und ver.di zugesichert hat, der Klägerin auch hierfür gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu gewähren.

Tarifvertrag Leiharbeit muss weg!

Parallel zu unserer Equal-Pay-Aktion ergab sich im Zusammenhang mit der „Reform“ der Leiharbeit ein neues Problem. Nach neun Monaten beim selben Entleiher (die ab Inkrafttreten des Gesetzes, d. h. ab 1. 4. 2017 zählten) soll ja kraft Gesetzes Equal Pay gelten. Eine Leiharbeiterin war seit fünf Jahren als Kassiererin bei einem Real-Supermarkt eingesetzt. Sie erhielt eine Kündigung zum 31.12.2017, verbunden mit dem Angebot, ab 2.4. 2018 an derselben Stelle weiterzuarbeiten. Die damit verbundene Absicht war klar: Bei einer Pause von mehr als drei Monaten beginnen die neun Monate von neuem. Equal Pay wird nicht praktisch, der Arbeitgeber nutzt ein vom Gesetz gelassenes Schlupfloch. Nur: Die Betroffene erhob Kündigungsschutzklage vor dem ArbG Mönchengladbach (Aktenzeichen¹ Ca 2686/17 vom 20.03.2018) und gewann. Das Gericht betonte: Auch Leiharbeiter haben Kündigungsschutz. Der Arbeitgeber habe nicht darlegen können, dass in der Zeit vom 1. 1. bis 2. 4. 2018 kein Beschäftigungsbedarf mehr bestanden habe. Also war die Kündigung unwirksam und die Betroffene konnte Weiterbeschäftigung verlangen.

Mittlerweile, nach zwei Jahren, liegen hinsichtlich der „Reform“ der Leiharbeit erste Zwischenergebnisse vor. So hat die „Bilanz zwei Jahre nach der Reform der Leiharbeit“ der Bundesregierung u. a. alle Befürchtungen der absehbaren konterkarierenden Rolle der Tarifverträge vor allem hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer bestätigt. Laut Antwort der Bundesregierung bestanden im April 2019 insgesamt 109 Tarifverträge, in denen die maximale Dauer der Überlassung an ein Unternehmen von 18 Monaten zum Teil bis auf zehn Jahre ausgeweitet wurde. Ob man das noch als „vorübergehende Überlassung“ im Sinne der EU-Richtlinie betrachten kann? Die ursprünglich geplanten Mindeststandards sind deutlich unterschritten. Zwei Jahre nach der Reform der Leiharbeit wird also deutlich, dass Tarifverträge in der Leiharbeit nicht nur zu keinen besseren, sondern fast durchweg zu schlechteren Regelungen geführt haben. Dennoch zeigt sich v.a. die IG Metall mit ihrer „Tarifarbeit für LeiharbeiterInnen“ hoch zufrieden und hat gerade eine „aktivierende Befragung“ zum Start der nächsten Tarifrunde Leiharbeit 2019/2020 begonnen. Auch hiergegen gibt es bereits Proteste eines Bündnisses um das LabourNet Germany und eine Petition an Bundesvorstand und Tarifkommission Leiharbeit des DGB: „Tarifvertrag Leiharbeit muss weg!“ Und die ver.di Jugend fordert seit ihrer Bundesjugendkonferenz Anfang Mai von der Gesamtorganisation, sich für ein Verbot von Leiharbeit und bis dahin für umfassende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einzusetzen. Bis die Proteste Erfolg haben, muss auch prozessiert werden. Wir helfen dabei!

Wolfgang Däubler (Jahrgang 1939), Professor i. R. für deutsches und

europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen, zahlreiche Bücher insbesondere zum Arbeitsrecht, Beratungseinsätze in Vietnam und China. Mag Wompel (Jahrgang 1960) ist u. a. Industrie-Soziologin und Begründerin wie redaktionell Verantwortliche des LabourNet Germany.

Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine aktualisierte Fassung des Artikels „Ein Aufruf und die Folgen: Der Kampf der Leiharbeiter“ der beiden Autoren aus dem von Dietrich Krauss herausgegebenen Buch „Die Rache des Mainstreams an sich selbst. 5 Jahre »Die Anstalt«, 2019 im Westend-Verlag.

Spendenkonto für die Unterstützung der Klagen

In den vier anhängigen Verfahren – mehr sind uns derzeit nicht bekannt, allerdings kommen immer noch regelmäßig neue Anfragen dazu – gab es bisher keinen Grund, eine finanzielle Unterstützung zu leisten. Das kann sich ändern, wenn ein Verfahren in zweiter Instanz verloren geht, weil man dann der Gegenseite die Kosten erstatten muss. Erst recht gilt dies für Prozesse vor dem Bundesarbeitsgericht. Deshalb ist Unterstützung weiter willkommen (und notwendig).

Labournet e. V.

IBAN: DE76 4306 0967 4033 7396 00

BIC: GENODEM1GLS (GLS Bank)

Betreff: Leiharbeit vor dem EuGH.

Unsere Veröffentlichungen sind online unter:

<http://www.labournet.de/?p=116170> abrufbar.

¹ Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. BT-Drucksache 19/9311, 29.04.2019.