

# „Lohndrückerei mit 'christlichen' Tarifen“

Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler warnt: Wer Leiharbeiter zu billig einstellt, riskiert hohe Nachzahlungen

Lohndumping durch Leiharbeit? Der Fall Schlecker hat das Thema in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen erklärte die Angelegenheit zur Chefsache, Konsequenzen stehen aber noch aus. Wie mithilfe von zweifelhaften Gewerkschaften die Einkommen von Leiharbeitern auf Niedrigniveau gedrückt wurden und welche rechtlichen Folgen dies für Beschäftigte und Arbeitgeber hat, darüber sprach Petra Sigge mit dem Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler.

## Warum gibt es gerade im Bereich Leiharbeit so viele Niedriglöhner?

**Wolfgang Däubler:** Das liegt an den Gesetzesänderungen, die die rot-grüne Regierung 2003 unter dem Stichwort Hartz I vorgenommen hat. Dabei wurde der Bereich der Leiharbeit dereguliert. Seitdem dürfen zum Beispiel Leiharbeiter unbefristet im gleichen Betrieb eingesetzt werden. Gleichzeitig hat man den schön klingenden Grundsatz „equal pay“ eingeführt, wonach Leiharbeiter zu gleichen Konditionen beschäftigt werden müssen wie die Stammbeslegschaft. Dieser Grundsatz gilt allerdings nur, wenn durch einen Tarifvertrag nicht etwas anderes vereinbart wurde.

## Genau das haben die Gewerkschaften aber getan – und damit den Grundsatz der gleichen Bezahlung selbst ausgehebelt. Warum?

Das lag an den sogenannten Christlichen Gewerkschaften. Die hatten sich nämlich schon vor Inkrafttreten des neuen Gesetzes bereit erklärt, Billigtarife abzuschließen. Mit dieser Zusage in der Hand haben dann die Verleiher den DGB-Gewerkschaften erklärt: Schließt mit uns Tarifverträge ab. Die können auch ein kleines bisschen besser sein als die „Christen“-Tarife. Wenn ihr dazu nicht bereit seid, gibt es flächendeckend Tarifverträge mit den „Christen“. Da sind die DGB-Gewerkschaften eingeknickt und haben Tarife unterschrieben, die geringfügig über dem Niveau der anderen Tarife lagen.

## Hatten die DGB-Gewerkschaften denn eine Alternative?

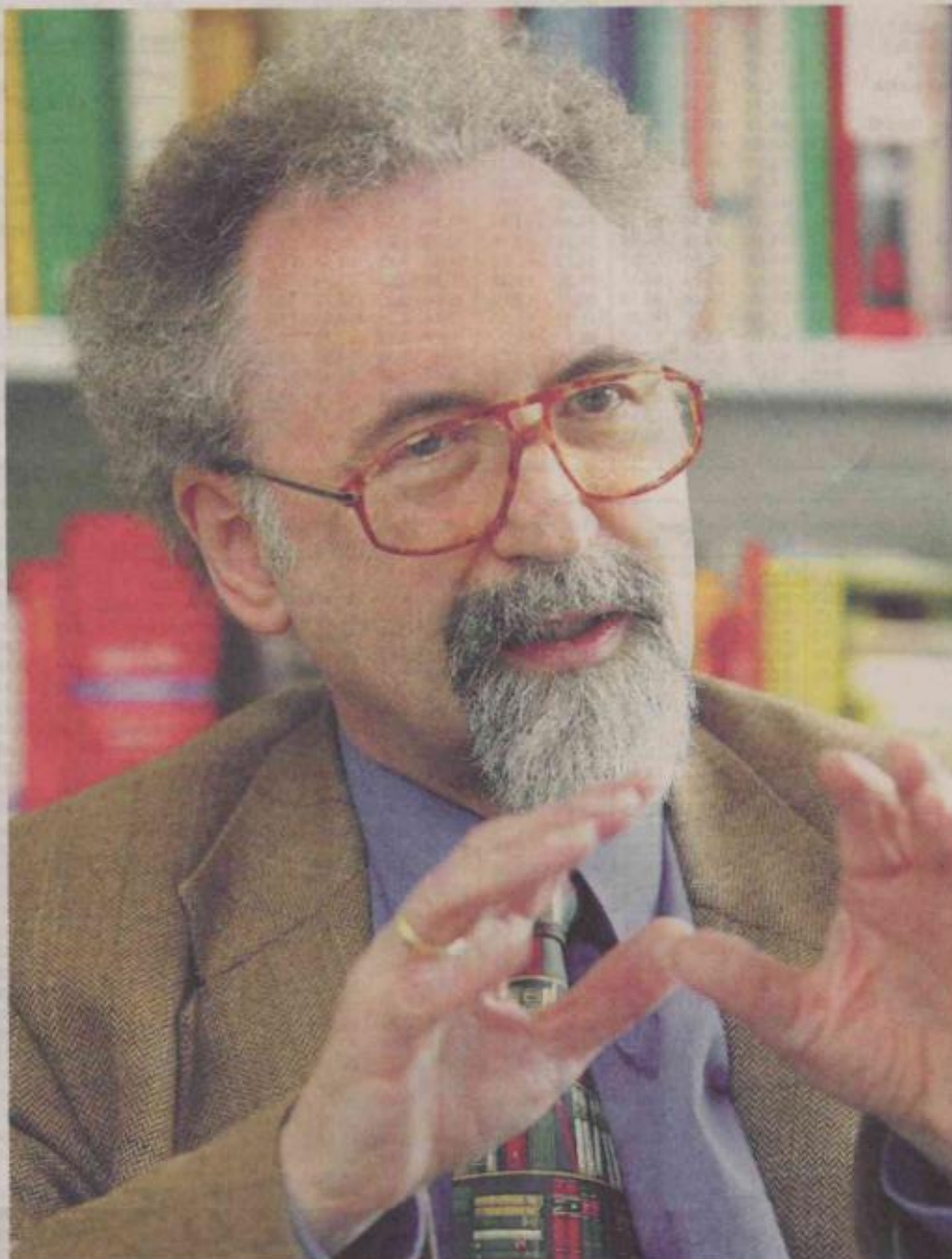
Aus meiner Sicht ja. An ihrer Stelle hätte ich erst mal klären lassen, ob die Christlichen Gewerkschaften in der Leiharbeit überhaupt tariffähig sind. Aber das ist damals nicht passiert.

## Mit welchen Folgen für die Beschäftigten im Leiharbeitsgewerbe?

Faktisch führte das dazu, dass in den meisten Fällen das Entgelt eines Leiharbeitnehmers bei ungefähr 60 Prozent der Vergütung eines Stammarbeitnehmers mit derselben Tätigkeit liegt. In einigen Branchen ist der Unterschied sogar noch größer, in anderen geringer. Etwas kleiner ist der Abstand bei qualifizierten Arbeitskräften, bei sogenannten Helfern eher größer. Aber der Unterschied ist überall deutlich sichtbar.

## Seit 2008 beschäftigen sich nun Gerichte grundsätzlich mit der Frage, ob die Christlichen Gewerkschaften Arbeitnehmerinteressen verfolgen und überhaupt Tarifverträge abschließen dürfen. Mit welchem Ergebnis?

Sowohl das Arbeitsgericht in Berlin als auch das Landesarbeitsgericht sagen: Die CGZP, die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen, ist keine Gewerkschaft, weil sie im Grunde nur Gefälligkeits-tarife mit der Arbeitgeberseite abgeschlossen hat. Dabei wurde nicht nur ein Flächentarif vereinbart, sondern es wurden überdies ungefähr 200 Firmentarife abgeschlossen, die weit unter dem Niveau des ohnehin schon niedrigen Flächentarifs liegen. Da gelten zumeist Stundenlöhne von gerade mal vier bis sechs Euro.



Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler sieht hohe Nachforderungen auf Zeitarbeitsfirmen zukommen. FOTO: FRANK THOMAS KOCH

## Also Dumpinglöhne, mit denen man selbst den eigenen Flächentarif kräftig unterbietet?

Ja. Und das ohne jede Not. Solche Verträge wurden ja nicht nur mit Unternehmen abgeschlossen, die in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation waren, sondern auch mit Firmen, denen es außerordentlich gut ging. Daraus haben die Berliner Richter mit Recht geschlossen, dass es sich bei der CGZP nicht um eine Interessenvertretung ihrer Mitglieder handelt, sondern um eine Einrichtung, die im Wesentlichen Gefälligkeits-tarife im Sinne der Arbeitgeber abschließt. Deshalb wurde die Tariffähigkeit der CGZP verneint.

## Die CGZP wurde 2002 nach den Veränderungen am Arbeitnehmerüberlassungsgesetz unter dem Dach des sogenannten Christlichen Gewerkschaftsbundes CGB gegründet. Ist damit auch der CGB keine echte Arbeitnehmervertretung?

Was den Bereich Leiharbeit betrifft, sicherlich nicht. Man kann das nicht generalisieren – aber in diesem Sektor ist die Christliche Gewerkschaft keine Gewerkschaft, sondern ein normaler Verein, der ein ganz großes Herz für die Arbeitgeberseite hat. Für einen Abschluss soll sie angeblich schon mal Geld kassiert haben. Die Sendung „Panorama“ berichtete darüber. Danach sollen bei der Vereinbarung eines niedrigen Firmentarifs mehrere 10 000 Euro an die regionale Untergliederung der CGZP geflossen sein, die damit, so hieß es,

ihre Weiterbildungsveranstaltungen finanziert habe.

## Die CGZP hat Rechtsbeschwerden gegen das Berliner Urteil eingelegt. Nun muss letztendlich das Bundesarbeitsgericht über die Tariffähigkeit entscheiden. Wann ist damit zu rechnen?

Das wird sicher noch ein halbes oder drei Viertel Jahr dauern.

## Wie wird das ausgehen?

Ich rechne damit, dass die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt werden. Denn es gibt in der Tat kein Material, wonach die CGZP wirklich eine Interessenvertretung der Arbeitnehmer wäre.

## Welche Wirkung hätte das dann für die Leiharbeiter und ihre Arbeitgeber?

Für die Beschäftigten hätte das rechtlich außerordentlich positive Konsequenzen, denn sie könnten für die Vergangenheit drei bis vier Jahre rückwirkend eine Vergütung entsprechend dem „equal pay“-Grundsatz verlangen. Denn gleicher Lohn für gleiche Arbeit gilt automatisch, wenn der vom Gesetz abweichende Tarifvertrag unwirksam ist. Und unwirksam ist er, weil eine Nichtgewerkschaft nun mal keinen Tarifvertrag abschließen kann.

## Wie viele Beschäftigte hätten denn Anspruch auf Nachzahlungen?

Bundesweit wären das schätzungsweise 200 000 bis 300 000 Leiharbeiter.

## Müssten die betroffenen Arbeitnehmer die Nachzahlung jeweils einzeln einfordern und notfalls einklagen?

Ja, und das dürfte für viele eine hohe Hürde sein. Im vorliegenden Fall können aber auch die Sozialversicherungsträger, also insbesondere die Renten- und Krankenversicherer Nachforderungen stellen. Bei der Berechnung der Sozialbeiträge sind nämlich nicht die tatsächlichen Entgelte der Beschäftigten maßgeblich, sondern deren Ansprüche. Wenn nicht genügend bezahlt wurde, werden die Beiträge für die letzten vier Jahre nacherhoben, wie man sagt. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber in solchen Fällen auch die fehlenden Arbeitnehmerbeiträge nachentrichten muss.

## Das kann teuer werden.

Absolut. Die „Christen“-Tarife lagen bei geschätzten 50 oder 60 Prozent des Normalniveaus, und jetzt werden plötzlich 100 Prozent zugrunde gelegt. Auf dieser Grundlage werden dann die Sozialabgaben mit über 40 Prozent neu berechnet. Das ist sicherlich eine erhebliche Belastung für die Verleiher.

## Und was passiert, wenn eine Personalagentur solche Summen nicht aufbringen kann?

Wenn ein Verleiher zu der Nachzahlung nicht in der Lage ist, muss der Entleiher für die Zeit, in der der Leiharbeitnehmer bei ihm beschäftigt war, in die Bresche springen. Er muss dann wie ein Bürge anstelle des Verleihers die Sozialversicherungsbeiträge bezahlen. Deshalb ist ein Unternehmen heute gut beraten, niemanden als Leiharbeitnehmer zu beschäftigen, der noch nach den „Christen“-Tarifen bezahlt wird. Denn er riskiert, dass die Verleihfirma insolvent wird und er dann – wirtschaftlich gesehen – „dran“ ist.

## Hat das bisher denn überhaupt einen Entleiher interessiert, mit welcher Gewerkschaft sein Personallieferant Tarifverträge abgeschlossen hat?

In der Vergangenheit vielleicht nicht. Aber in der Zwischenzeit sind sich viele Firmen dieser Problematik bewusst geworden. Die ganze Geschichte wird dazu führen, dass man künftig ausschließlich Leiharbeiter beschäftigen wird, die zumindest nach den DGB-Tarifen bezahlt werden.

## Und was ist mit solchen Unternehmen, die wie Schlecker hauseigene Verleihfirmen gegründet haben, um ihr Personal in niedrigere Tarife zu zwingen?

Hier stellt sich die grundsätzliche Frage, inwieweit eine solche Firma, ein sogenannter Hausverleiher, nicht eigentlich ein Strohmännchen ist. Klar ist: Ich kann als Unternehmer nicht einfach meine Lohnkosten reduzieren, indem ich meine Personalabteilung in eine Personal-Service GmbH verwandle, die dann die Leute einstellt und mir zum Leiharbeiterstarif überlässt. Zu dieser Problematik gibt es Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte in Bremen und Schleswig-Holstein. Danach ist diese Strohmännchen-Konstruktion unzulässig, also das Dazwischenschieben eines Hausverleihers, der nur für das eigene Unternehmen oder den eigenen Konzern Leute rekrutiert und sie zu Leiharbeiterkonditionen überlässt. Beschäftigte könnten in diesem Fall gerichtlich feststellen lassen, dass sie ein Arbeitsverhältnis zur Stammfirma haben und damit Anspruch auf den dort üblichen Lohn.

Zur Person: Wolfgang Däubler (70) ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.