

Neue Leiharbeitsstarife?

Der EuGH hat am 15.12.2022 ein wegweisendes Urteil verkündet: Wenn Leiharbeitsstarife unter dem Niveau des Einsatzbetriebes bleiben, muss eine Kompensation erfolgen. Das gilt nicht nur für die Vergütung, sondern für alle wesentlichen Arbeitsbedingungen.

Von **Wolfgang Däubler**

Die öffentliche Diskussion konzentriert sich darauf, dass die schlechteren Leiharbeitslöhne durch Besserstellungen an anderer Stelle, z. B. durch mehr Urlaub ausgeglichen werden müssen. Dies kann aber nur gelten, wenn der im Tarif festgelegte Urlaub in vollem Umfang dem im Einsatzbetrieb praktizierten entspricht. In Wirklichkeit unterschreiten die Leiharbeitsstarife aber auch beim Urlaub und bei zahlreichen anderen Fragen das Normalniveau, wie es sich beispielsweise aus den Metall- und Chemietarifen oder aus dem TVöD ergibt. Folglich muss erst ein Ausgleich erfolgen, bevor man an eine Kompensation von weniger Lohn durch mehr Urlaub denkt. Insoweit lohnt sich ein näherer Blick auf die beiden bundesweit geltenden Tarifwerke für Leiharbeiter – abgeschlossen auf Arbeitgeberseite durch die iGZ¹ und BAP² sowie auf Arbeitnehmerseite durch sämtliche DGB-Gewerkschaften.

Ein Kompensationsbedarf besteht nur in Bezug auf „wesentliche Arbeitsbedingungen“, die in Art. 3 Abs. 1 Buchstabe f der Richtlinie 2008/104/EG (= Leiharbeitsrichtlinie) definiert sind. Neben dem Arbeitsentgelt zählen dazu „Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage.“ Nicht erfasst ist der Kündigungsschutz, doch ist er über einen Umweg möglicherweise doch einbezogen: Der Grundsatz der Gleichstellung von Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten bei allen „wesentlichen Arbeitsbedingungen“ ist erstmals in Form der damaligen §§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und 9 Nr. 2 AÜG aF durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23.12.2002³ im geltenden Recht verankert worden. Nach deutschem Rechtsverständnis war damit auch der

¹ iGZ = Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.; Manteltarifvertrag abrufbar unter <file:///C:/Users/wolfg/Downloads/Manteltarifvertrag-Zeitarbeit-iGZ-DGB-Tarifgemeinschaft-3.pdf>

² BAP = Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V.; Tarifverträge abrufbar unter <file:///C:/Users/wolfg/Downloads/Tarifvertraege-Zeitarbeit-BAP-DGB-Tarifgemeinschaft-1.pdf>

³ BGBl I S. 4607, 4718 – „Hartz I“

Bestandsschutz einbezogen.⁴ Die sechs Jahre später erlassene Leiharbeitsrichtlinie bestimmt in ihrem Art. 9 Abs. 2, dass ihre Umsetzung in nationales Recht nicht dazu führen darf, das Schutzniveau zugunsten der Leiharbeitnehmer abzusenken. Dies wäre aber der Fall, wollte man seit der Umsetzung der Richtlinie den Bestandsschutz aus der Gleichbehandlung ausklammern. Gleichwohl soll im Folgenden eine Konzentration auf Entgelt und Arbeitszeit erfolgen, die von Art. 3 der Richtlinie ausdrücklich erfasst sind.

Urlaub

Die Manteltarifverträge von iGZ und BAP enthalten übereinstimmende Regelungen zum Erholungsurlaub. Wer bis zu einem Jahr beim selben Verleiher beschäftigt ist, erhält 25 Arbeitstage Urlaub. Im zweiten und dritten Jahr steigt der Urlaub auf 27 Arbeitstage an, während er erst ab dem vierten Jahr 30 Tage, d. h. sechs Wochen beträgt. Dies bleibt erheblich hinter anderen tariflichen Regelungen (und auch vielen arbeitsvertraglichen Abmachungen) zurück. Nach § 3.1 des Urlaubsabkommens für Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie vom 11. November 2021⁵ beträgt er vom ersten Jahr an 30 Arbeitstage; dasselbe gilt für die chemische Industrie⁶ und nach TVöD für den öffentlichen Dienst. Soweit ein Einsatz in einem dieser Bereiche erfolgt, kann der einzelne Leiharbeitnehmer, der wie die übergroße Mehrheit noch keine vier Jahre Betriebszugehörigkeit hat, eine „Aufstockung“ auf 30 Tage verlangen.

Wer wie die meisten Leiharbeitnehmer innerhalb der ersten sechs Monate aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, muss sich nach § 6.2.1 des iGZ-Manteltarifs mit den Rechten nach dem BUrlG begnügen; er bekommt also nur (in Geld oder in Natura) einen Bruchteil von vier Wochen. Eine übereinstimmende Vorschrift enthält der BAP-Mantel in § 11.2. Kann der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen lang andauernder Krankheit innerhalb des Kalenderjahres nicht genommen werden, so wird nach § 6.2.4 des iGZ-Manteltarifs eine „Nachfrist“ bis 31.3. des Folgejahres gewährt. Anschließend verfällt er; die Rechtsprechung des EuGH, die dies ausschließt, wird nicht berücksichtigt. Etwas aufgeschlossener ist hier § 11.6 des BAP-Tarifs, der pauschal auf das BUrlG verweist; da dieses unionsrechtskonform auszulegen ist, lassen sich die Rechte „retten“, ohne dass dies allerdings den

⁴ Vgl. Ulber AuR 2003, 7, 10/11

⁵ <https://www.bw.igm.de/tarife/tarifvertrag.html?id=103572>

⁶ <https://igbce.de/igbce/tarife/branchenubersicht>

„Tarifunterworfenen“ verdeutlicht würde. Von der zuletzt genannten Regelung einmal abgesehen, bleiben die Leiharbeitstarife auch insoweit hinter dem anderswo Üblichen zurück.

Auszahlung des Entgelts

Der Entgeltanspruch wird nach § 11 iGZ-Mantel und nach § 13.1 BAP-Mantel erst am 15. Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Der Arbeitnehmer muss also ggf. bis zum Beginn der vierten Woche des Folgemonats warten, ehe er sein Geld auf dem Konto hat. Als ein gewisser Ausgleich ist eine Abschlagszahlung von 80 % zum Ende des abzurechnenden Monats vorgesehen. Nach § 24 Abs. 1 TVöD ist demgegenüber „Zahltag“ für die gesamte Vergütung der Letzte des Monats. Fällt dieser auf einen Samstag oder Sonntag, ist der vorhergehende Freitag maßgebend. Nach § 29 MTV-Metall Baden-Württemberg muss das Monatsentgelt spätestens am letzten Tag des Monats „zur Verfügung stehen“; lediglich in Bezug auf Zuschläge für Mehrarbeit, Nacht- und Feiertagsarbeit ist das Ende des Folgemonats maßgebend. Auch in vielen anderen Betrieben werden sich die Regeln der Leiharbeitstarife nicht aufrecht erhalten lassen.

Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen

§ 616 BGB gibt dem Arbeitnehmer das Recht, im Rahmen des Erforderlichen auch während der Arbeitszeit einen Arzt aufzusuchen oder bis zu fünf Tagen pro Jahr zu Hause zu bleiben, um kranke Kinder unter zwölf Jahren zu versorgen. Daneben stehen Familienereignisse wie die Geburt von Kindern oder der Tod naher Angehöriger sowie die Wahrnehmung öffentlicher Pflichten wie z. B. die Vernehmung als Zeuge in einer mündlichen Verhandlung bei Gericht. Tarifverträge weichen davon häufig ab, indem sie die Anlässe abschließend aufzählen, doch werden die hier genannten in aller Regel beibehalten. Nicht so bei der Leiharbeit: Dort sind nur bestimmte Familienereignisse und die Erfüllung öffentlicher Pflichten genannt. Außerdem findet sich in § 5.2 des iGZ-Mantels eine Regelung, dass alle Rechte dieser Art erst entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat. Auch diese Abweichung verlangt nach einer Kompensation.

Konsequenzen

Die bestehenden Leiharbeitstarife enthalten weitere Abweichungen „nach unten“, die hier nicht im Einzelnen aufgezählt werden können. Sinnvoll wäre, sie insgesamt zu beseitigen und sich am Normalzustand in den Einsatzbetrieben zu orientieren. In Einzelfällen geschieht dies auch schon heute – so wenn in § 5 BAP-Manteltarifvertrag in Bezug auf Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft auf die Regeln im jeweiligen Einsatzbetrieb verwiesen wird. Erst wenn dies zur Regel geworden ist, lässt sich ernsthaft darüber reden, dass ein etwas niedrigeres Arbeitsentgelt durch mehr Urlaub ausgeglichen werden kann. Gründliches Nachdenken bei beiden Tarifparteien ist angesagt – andernfalls würden die Tarife immer mehr durch eine Rechtsprechung an den Rand gedrängt, die dem Europarecht Geltung verschafft. Für das Ansehen und die Attraktivität der Gewerkschaften wäre es nicht besonders förderlich, wenn sie andauernd von den Gerichten „links überholt“ würden.