

Kein gleicher Lohn für gleiche Arbeit

von Wolfgang Däubler

Die Leiharbeitstarife sind in Ordnung. So hat es das BAG entschieden. Zwar verdienen Leiharbeitnehmer 20 oder 30 % weniger als vergleichbare Stammbeschäftigte, aber das ist ohne Bedeutung: Bei Leiharbeit können Tarifverträge nach unten abweichen und sie tun es seit bald zwanzig Jahren. Das hat der Hartz-Gesetzgeber ermöglicht, und die DGB-Tarifgemeinschaft macht davon bis heute Gebrauch.

Warum die Gewerkschaft das getan haben und weiter tun, ist schwer zu ermitteln. Sicher: Es gab den Versuch der christlichen Pseudogewerkschaften, Leiharbeitstarife abzuschließen. Nach offizieller Lesart wollte man deshalb das Feld nicht den „Christen“ überlassen und hat selbst mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit verhandelt. Doch welchen Sinn konnte das haben? Mitwirken an der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen? Muss man denn bei jedem miesen Geschäft dabei sein? Damit gewinnt man weder Ansehen noch Mitglieder.

Später hat dann das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass die Christentarife unwirksam waren – es fehlte an einer ausreichenden Tarifzuständigkeit, und außerdem waren die beteiligten „Gewerkschaften“ nicht tariffähig. Für den DGB bedeutete dies: Die „Konkurrenz“ war weg und die Verleiher schwenkten alle zu den DGB-Tarifen über. Damit war aber auch die ursprünglich gegebene Rechtfertigung verschwunden. Offensichtlich gab es andere Gründe als die bösen Christen, um die Leiharbeitstarife abzuschließen.

Man kann plausible Vermutungen äußern, mehr nicht. Im Rahmen der Hartz-Reformen wurde auch die Leiharbeit „liberalisiert“, d. h. von vorher bestehenden Schutznormen „befreit“. Unangetastet blieben aber die Flächentarife für die Stammbeschäftigten. Hier hatte es vorher den Versuch gegeben, diese Tarife zu „öffnen“, d. h. eine Durchbrechung auf betrieblicher Ebene zuzulassen. Betriebsrat und Geschäftsleitung sollten sich auf eine Abweichung nach unten einigen können. Manche verlangten zusätzlich, dass die Belegschaft mit großer Mehrheit zustimmen müsste – jedenfalls stand der Flächentarif zur Disposition. Davon war plötzlich nicht mehr die Rede, als die Hartz-Reformen gelaufen waren. Das Thema war von der Tagesordnung verschwunden. Wäre es nicht denkbar, dass es einen Deal mit Regierung und Arbeitgebern gab: Es bleibt bei den Flächentarifen, und dafür ist die Gewerkschaft bereit,

bei der Leiharbeit Konzessionen zu machen? Gleiche Bezahlung (Equal Pay) und gleiche Arbeitsbedingungen (Equal Treatment) sollen nicht realisiert, sondern durch Tarifvertrag verdrängt werden. Hier sollen die bisherigen Dumping-Löhne weiter gelten, denn unter den Leiharbeitnehmern gab es kaum Gewerkschaftsmitglieder. Ein wenig erinnert einen das an die sog. Lohnabschlagsklauseln aus den fünfziger Jahren, wonach Frauen bei gleicher Arbeit kraft Tarifvertrags weniger verdienten: Auch sie waren innerhalb der Gewerkschaft wenig repräsentiert.

Bei den Leiharbeitnehmern kommt noch etwas anderes hinzu. Wenn die Auftragslage im Betrieb mau ist, werden zuerst die Leiharbeitnehmer zu ihrem Verleiher zurückgeschickt. Das geht, ohne dass man sich irgendeinen Gedanken über Kündigungsschutz machen müsste. Ob der Verleiher dann für sie eine andere Arbeit hat oder ob er kündigt, interessiert nicht. Das ist seine Sache. Diese Praxis ist gewissermaßen ein Stück Protektionismus innerhalb der Gruppe der abhängig Beschäftigten.

Natürlich verstößt eine solche Verhaltensweise gegen gewerkschaftliche Grundsätze. Von Solidarität kann ja nicht mehr die Rede sein. Das wissen oder spüren fast alle, und deshalb bekommt man keine oder eine wütende Antwort, wenn man einzelne gewerkschaftliche Tarifpolitiker nach den Gründen für die Leiharbeitstarife fragt.

Nun gibt es aber auch die europäische Ebene. Die Leiharbeitsrichtlinie sieht vor, dass die Sozialpartner zwar von Equal Pay und Equal Treatment abweichen können, dass sie aber dabei den „Gesamtschutz“ der Leiharbeitnehmer beachten müssen. Mit Urteil vom 15. Dezember 2022 hat der Europäische Gerichtshof zum ersten Mal definiert, was „Gesamtschutz“ bedeutet: Der Tarifvertrag kann zwar in einem Punkt, z. B. in der Vergütung nach unten abweichen, muss dann aber die Leiharbeitnehmer in einem anderen Punkt besserstellen, ihnen also einen Ausgleich gewähren, beispielsweise mehr Urlaub. Die Gerichte müssten kontrollieren können, ob es sich um eine angemessene Ausgleichsleistung handelt. Dabei muss immer auf den Einzelfall abgestellt werden: Ist der Lohnabstand sehr groß, muss auch die Kompensationsleistung besonders deutlich sein.

Damit schienen die traditionellen Leiharbeitstarife erledigt. Doch das BAG entschied vom 31. Mai 2023 anders: Die Kompensation liege darin, dass die Vergütung auch in den sog.

verleihfreien Zeiten, in denen sich kein Entleiher findet, fortgezahlt werden muss. Das steht in glatttem Widerspruch zur Entscheidung des EuGH:

- Sie verlangt, dass der Tarifvertrag selbst die Kompensation vorsieht; die Fortzahlung des Entgelts ergibt sich aber aus dem Gesetz.
- Dass der Arbeitgeber auch dann den Lohn fortbezahlen muss, wenn vorübergehend keine Arbeit anfällt, ist eine Selbstverständlichkeit und kein Vorteil, mit dem ein anderweitiger Nachteil ausgeglichen werden kann. Wenn im Restaurant keine oder weniger Kunden als sonst zu bedienen sind, kann der Arbeitgeber den Lohn seiner Beschäftigten nicht etwa kürzen. Er trägt das Risiko. Das war schon zu Zeiten von Kaiser Wilhelm so; § 615 BGB, aus dem sich dies ergibt, gilt seit dem 1. Januar 1900.
- Die Bezahlung der verleihfreien Zeiten soll jeden Nachteil ausgleichen, egal ob der Leiharbeiter nun 5 % oder 30 % Abschlag hinnehmen muss. Der EuGH verlangt jedoch einen Ausgleich je nach konkreter Betroffenheit.

Widersprüche dieser Art haben keinen zufälligen Charakter. In der Sache ging es dem BAG darum, ein „eingefahrenes Modell“ zu erhalten. Allerdings nicht aus Liebe zur Tradition. Vielmehr fällt es für die Lohnkosten am Standort Deutschland ins Gewicht, ob eine Gruppe von ca. 800.000 Menschen bis zu 40 % unter Normal verdient oder ob man alle gleich behandeln muss. Klar, wie sich ein deutsches Gericht da entscheidet: Die Gerechtigkeit muss der Standortpflege weichen. Und außerdem: Wenn sich Arbeitgeber und einflussreiche Teile der Gewerkschaft einig sind: Warum soll man als Bundesarbeitsgericht die Gewerkschaften links überholen? Das wäre ein bisschen viel verlangt.