

Ann-Kathrin Jeske
Gigi Deppe

SÜDWESTRUNDFUNK
STUDIO KARLSRUHE
ARD-Rechtsredaktion Hörfunk

Radioreport Recht
Aus der Residenz des Rechts
Dienstag, den 13. Juni 2023

<https://www.swr.de/swr1/sendung-sw1-radioreport-recht-100.html>

Mit Gigi Deppe

Gleiche Arbeit, weniger Lohn – Das System Leiharbeit vor Gericht.

Gigi Deppe: Wenn Sie arbeiten gehen und ein anderer Kollege oder eine Kollegin macht die gleiche Arbeit wie Sie, dann fänden Sie es doch nur gerecht, dass die andere Person dasselbe Geld bekommt, vor allem, wenn Sie beide dieselbe Ausbildung haben. Aber vielleicht haben Sie es in Ihrem Betrieb schon erlebt: Das ist nicht immer der Fall. Wenn nämlich so genannte Leiharbeiter eingesetzt werden, also Menschen, die eigentlich bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt sind, aber eben ausgeliehen werden an andere Firmen. Leiharbeiter haben häufig in der Vergangenheit viel weniger Stundenlohn bekommen, und das wird vielleicht auch so bleiben nach einem neuen Urteil des obersten deutschen Arbeitsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts. Meine Kollegin Ann-Kathrin Jeske hat Leiharbeiter getroffen. Zum Beispiel einen, der das System ganz schön ungerecht findet. Thomas B. hast du ihn genannt.

Ann-Kathrin Jeske: Thomas B. ist a nicht sein echter Name. Er muss ein bisschen aufpassen, welche Informationen er über sich preisgibt. Er hat fünfeinhalb Jahre als Leiharbeiter gearbeitet, ist heute nicht mehr in der Branche. Allerdings arbeitet er jetzt in einer anderen Branche.

Und da sein Unternehmen, für das er gerade arbeitet, in Schwierigkeiten geraten ist, so dass er gekündigt wurde mit vielen anderen Mitarbeitern zusammen. Und jetzt ist er eben Anfang 60, sucht nach einem neuen Job. Und das, was er da erzählt über seine Zeit als Leiharbeiter, das könnte eben auch bei künftigen Arbeitgebern nicht so gut ankommen, weil er das System ziemlich kritisch sieht.

Thomas B.: Ich habe damit angefangen Ende 2015. Ich war die meiste Zeit in Logistikbetrieben in der Lagerwirtschaft. Damals ein völlig neues Fach für mich.

Ann-Kathrin Jeske: Er hat für große Kaufhausketten gearbeitet. Hat Kisten gepackt. Das, was Kunden online bestellten, sortierte er in einem Lager in Pakete. Und das wurde dann entweder zu den Kunden direkt oder in die Kaufhäuser geschickt. Und wir hören noch mal, was er da genau gemacht hat.

Thomas B.: Das waren alles angelernte Tätigkeiten. Ich war meistens als Helfer eingesetzt und damit in der untersten Entgeltgruppe.

Ann-Kathrin Jeske: Das hat er mir erzählt, während er auf einer Parkbank in Köln saß. Da haben wir uns getroffen. Und er hat auch gesagt, anfangs, da fand er es erst einmal gar nicht so schlecht.

Thomas B.: Anfangs fand ich es ganz interessant, ständig neue Sachen kennenzulernen, aber irgendwann stresst es einen schon, dass man sich ständig an ein neues Umfeld gewöhnen muss. Und vor allen Dingen merkt man immer wieder: Ich verdiene deutlich weniger als die Stammkollegen.

Ann-Kathrin Jeske: Insgesamt fünfeinhalb Jahre arbeitete Thomas B. als Leiharbeiter. Er hat immer schlechter verdient. Manchmal waren das zwei bis drei Euro pro Stunde. Zum Schluss, in einem Metallbetrieb, in dem er gearbeitet hat, waren es aber auch sechs Euro pro Stunde, die er weniger bekommen hat. Und das hat ihn eben gestört, dass er gesehen hat, wir arbeiten hier Hand in Hand, wir machen die gleiche Arbeit, aber ich bekomme weniger Geld.

Gigi Deppe: Das hört man immer wieder. Und man fragt sich, ist das grundsätzlich so, dass Leiharbeiter weniger verdienen als ihre Kollegen, die dauerhaft im Betrieb sind?

Ann-Kathrin Jeske: Ja, dazu gibt es Statistiken: 19 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten bekommen Leihbeschäftigte durchschnittlich laut der Bundesagentur für Arbeit in der Regel für die gleiche Arbeit. Im Schnitt sind das 600 Euro weniger pro Monat. Das ist schon ganz schön viel. Und so war es auch bei Thomas B., ich habe das gesagt, am Ende hat er sechs Euro pro

Stunde weniger verdient als seine Kollegen im Metallbetrieb. Und diesen Lohnunterschied, den klagt er jetzt vor dem Arbeitsgericht in Köln auch ein.

Thomas B.: Das wollte ich mir nicht gefallen lassen, weil ich einfach gedacht habe, das ist ein ungerechtes Ding. Den Vorteil von den Leiharbeitern hat der Einsatzbetrieb, der die Leute schnell wieder loswerden kann, der die als Druckmittel einsetzen kann. Den Vorteil hat die Leihfirma, die daran verdient. Und der Einzige, der in dem Spiel verliert, ist der Leiharbeiter. Und der muss auch zu den Gewinnern gehören.

Gigi Deppe: Fragt sich aber, wird er wirklich vor Gericht gewinnen? Immerhin gab es im letzten Jahr ein richtungweisendes Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu diesem Thema: Der Luxemburger Gerichtshof hat gesagt: Leiharbeiter sollen grundsätzlich gleichgestellt sein. Werden Leiharbeiter im Vergleich zur Stammbeschäftigung schlechter bezahlt, müssen sie dafür einen gleichwertigen Ausgleich bekommen. Etwa durch mehr Urlaub oder ähnliches.

Ann-Kathrin Jeske: Dieses Urteil des Europäischen Gerichtshofs hat durchaus vielen Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern Hoffnung gemacht. Auch Thomas B., denn diesem Urteil lag ein ganz ähnlicher Fall zu Grunde. Da hatte eine Leiharbeiterin geklagt aus Bayern. Und zwar hoch bis zum Bundesarbeitsgericht. Sie hat 2017 einige Monate lang bei H&M gearbeitet, da war sie eingesetzt. Ihr Leiharbeitsunternehmen, das sie beschäftigt hat, war ein anderes. Aber sie wurde dann eben eingesetzt bei H&M. Und sie sagt, dass sie bei dem Leiharbeitsunternehmen etwa neun Euro die Stunde verdient hat, während die stammbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen mehr als 13,50 Euro pro Stunde bekommen haben. Also ein Drittel weniger Lohn. Und das, obwohl es eine EU-Richtlinie gibt, die erst mal den Grundsatz „equal pay“ vorschreibt, also: gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Und diese EU-Richtlinie hat ein Schlupfloch, das man sich in Deutschland zunutze macht. In Deutschland ist es nämlich so, dass man sagt, wenn wir diesen schlechteren Lohn in einem Tarifvertrag regeln, dann darf in der Leiharbeit doch schlechter bezahlt werden als in den Stammbetrieben. Und da hatte der EuGH im Dezember 2022 geurteilt, das geht eigentlich nicht, sondern man braucht dann für den schlechteren Lohn einen wesentlichen Ausgleich. Und das hat mir der Arbeitsrechtler Wolfgang Däubler erklärt:

Wolfgang Däubler: Die Leiharbeits-Richtlinie der EU lässt es zwar zu, dass man durch einen Tarifvertrag besondere Regelungen schafft. Es muss aber der sogenannte Gesamtschutz des Leiharbeitnehmers erhalten bleiben. Und diesen Gesamtschutz haben sie in der Weise definiert, dass sie gesagt haben, es muss, wenn man vom Lohn nach unten abweicht, es auf der

anderen Seite eine Kompensation geben, zum Beispiel längeren Urlaub oder ähnliches mehr. Das Schutzniveau muss gleichwertig sein. Und das ist etwas Neues.

Ann-Kathrin Jeske: Das ist etwas Neues, dass der EuGH diesen Gesamtschutz definiert hat. Und eigentlich, wenn man sich das Urteil durchgelesen hat, dann konnte man denken, gut, wenn jetzt jemand schlechter bezahlt wird, dann muss der eben einen wesentlichen Ausgleich bekommen. Also, wie Wolfgang Däubler das gesagt hat, beispielsweise deutlich mehr Urlaub. Da hatte der Generalanwalt des EuGH auch noch angemerkt, ein Werbegeschenk, irgend so eine kleine Maßnahme, mit der das Unternehmen sich da vielleicht hofft, heraus zu stehen, so was geht eigentlich nicht, sondern es muss wirklich gleichwertig sein.

Gigi Deppe: Jetzt ist die Sache vom EuGH wieder zurück nach Deutschland gekommen zum obersten deutschen Arbeitsgericht - zum Bundesarbeitsgericht. Und da haben die Richterinnen und Richter in Erfurt konkretisiert, was denn dieser Ausgleich eventuell sein könnte.

Ann-Kathrin Jeske: Um das noch mal zu erklären, warum das zurückgegangen ist zum Bundesarbeitsgericht. Man hat diese Arbeitsteilung der Gerichte: Der Europäische Gerichtshof legt aus, was das europäische Recht sagt, und das Bundesarbeitsgericht muss dann eben konkret schauen, was bedeutet das denn jetzt für unser Rechtssystem in Deutschland. Und da hat das Bundesarbeitsgericht eine Entscheidung getroffen, die jetzt für die mehr als 800.000 Leihbeschäftigten in Deutschland nicht so eine gute Nachricht ist. Denn das Gericht hat gesagt: Na ja, wir haben in Deutschland eine etwas andere Regelung. Nämlich wir haben auch noch einen gesetzlichen Schutz. Und es hat eben gesagt, in Deutschland darf von diesem sogenannten "equal-pay"-Grundsatz, dass für gleiche Arbeit gleicher Lohn gezahlt werden muss, darf in der Leiharbeit eine Ausnahme gemacht werden. Und das heißt jetzt für die Frau, die für H&M gearbeitet hat ganz konkret, dass sie diesen Lohnunterschied von etwas mehr als vier Euro pro Stunde nicht bekommt, sondern dass sie hinnehmen muss, dass sie nur neun Euro verdient hat als Leiharbeiterin und die Stammbeschäftigten eben mehr als 13 Euro.

Gigi Deppe: Jetzt hat aber das Bundesarbeitsgericht konkretisiert, warum das bei uns anders sein darf. Warum es weniger Lohn geben darf? So ganz ist das nicht zu verstehen.

Ann-Kathrin Jeske: Das ist schon erst mal ziemlich schwer zu verstehen. Das Bundesarbeitsgericht sagt: Ja, wir folgen dem EuGH. Und der EuGH hat gesagt, man braucht diesen wesentlichen Ausgleich, wenn man

schlechter bezahlt wird. Aber in Deutschland gibt es diesen wesentlichen Ausgleich schon. Und da sieht das Bundesarbeitsgericht diesen wesentlichen Ausgleich nämlich im Gesetz. Und dazu muss man sich so ein bisschen vergegenwärtigen, dass Leiharbeit in der EU in verschiedenen Ländern eben auch unterschiedlich funktioniert. Beispielsweise in Frankreich ist es so, wenn man als Leiharbeiter arbeitet, dann hat man einen Arbeitsvertrag nur für die Zeit, in der man eingesetzt ist. Wenn man da jetzt bei dem Beispiel H&M bleiben würde, dann hätte die Leiharbeiterin in Frankreich eben einen Arbeitsvertrag nur für die Zeit, in der sie bei H&M die Regale einräumt.

In Deutschland ist das anders. In Deutschland ist die Leiharbeiterin meist unbefristet angestellt. Und sie wird eben auch bezahlt in der Zeit zwischen zwei Einsätzen. Also es kann sein, sie ist ein paar Monat bei H&M eingesetzt. Und dann kommt sie zu einem anderen Unternehmen. Dazwischen hat sie vielleicht eine Woche frei. Das kann sein, dass eine sogenannte „verleihfreie Zeit“ besteht. Und diese „verleihfreie Zeit“, die wird in Deutschland eben bezahlt, während in anderen EU-Ländern das eben nicht so ist. Und da sagt das Bundesarbeitsgericht: Das ist ein wesentlicher Ausgleich. Dadurch werden Leiharbeiter in Deutschland bessergestellt, weil sie eben auch in dieser Zeit, in der sie mal zu Hause sind und frei haben, auch bezahlt werden.

Gigi Deppe: Ich kann mir vorstellen, die Klägerin war jetzt sehr enttäuscht nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts?

Ann-Kathrin Jeske: Ja, die Klägerin war sehr enttäuscht. Ihr Anwalt, Rudolf Buschmann, der hat auch nach dem Urteil gesagt, er hatte sich nach diesem EuGH-Urteil, das ja durchaus ein bisschen anders klang, mehr erhofft. Und er hat gesagt, er kann auch dieses Argument nicht so richtig nachvollziehen, dass eben die Bezahlung zwischen diesen Einsätzen wirklich ein Ausgleich sei. Weil er sagt: Das müsste ein Vorteil sein im Vergleich zur Stammebelegschaft. Also wenn wir beim Beispiel H&M bleiben, dann würde das ja sozusagen bedeuten, dass die H&M-Belegschaft mal eine Zeitlang gar nicht bezahlt wird. Aber das ist ja nicht so, auch wenn bei H&M mal nichts los ist, dann werden natürlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbezahlt. Und deshalb findet er, es ist eben kein Ausgleich, kein sozusagen „on top“, was jetzt da die Leiharbeiter bekommen würden.

Gigi Deppe: Ich vermute, die Arbeitgeber sind aber zufrieden mit der Entscheidung aus Erfurt.

Ann-Kathrin Jeske: Die zeigen sich zufrieden. Martin Dreyer vom Interessenverband der deutschen Zeitarbeitsunternehmen, iGZ, hat es nämlich genauso gesehen, auch schon vorher wie die obersten deutschen

Arbeitsrichter. Er sagt eben, die Leute sind bei uns meistens unbefristet angestellt, und sie werden zwischen den Einsätzen bezahlt. Er erklärt das hier auch noch mal:

Martin Dreyer: Ein Einsatz bei einem Unternehmen ist zu Ende gegangen. Man hat keinen unmittelbaren Anschlusseinsatz, und dann kann der Mitarbeiter im Grunde genommen zu Hause sein. Er muss nicht arbeiten. Und er bekommt die Vergütung auf dem Tariflohniveau weiterbezahlt.

Gigi Deppe: Wie sieht das denn dieser Leiharbeiter, den du am Anfang vorgestellt hast, Thomas B.? Findet der das auch in Ordnung, dass er eben sich bessergestellt fühlt, weil er eben zwischen Einsätzen Geld bekommt?

Ann-Kathrin Jeske: Er sagt, zwischen Theorie und Praxis bestehen da einfach Unterschiede. Er sagt: Klar, in der Theorie hätte er immer bezahlt werden müssen in den verleihfreien Zeiten, aber in der Praxis haben da die Leiharbeitsunternehmen so ihre Tricks, wie sie dann zumindest versuchen, den Lohn zu drücken.

Thomas B.: Wenn dann einsatzfreie Zeiten waren, dann wurde immer wieder versucht, auf das Stundenkonto zu greifen, dass man die Plusstunden, die man aufgebaut hat, da abgebaut werden. Die dürfen das eigentlich nicht. Aber sie machen es alle, weil sie genau wissen, wer sich dagegen wehrt, der wird so lange in schlechte Einsätze geschickt, dass man von sich aus aufgibt und kündigt oder eben brav wird.

Ann-Kathrin Jeske: Er sagt, Überstunden, die er vorher angesammelt hat, die wurden ihm dann sozusagen verrechnet. Und das geht eigentlich nicht.

Gigi Deppe: Was ich noch nicht verstehe: Warum machen die Gewerkschaften bei diesem System überhaupt mit? Warum schließen Sie diese Tarifverträge ab?

Ann-Kathrin Jeske: Das habe ich mich auch gefragt. Und das hat sich auch der Richter vom Bundesarbeitsgericht Rüdiger Link gefragt. Denn es ist ja tatsächlich so, das muss man sich vielleicht noch einmal vergegenwärtigen, grundsätzlich gilt „equal pay“. Und nur wenn die Gewerkschaften Tarifverträge abschließen mit diesen Leiharbeitsunternehmen, dann können die Leute schlechter bezahlt werden. Also es ist eigentlich absurd. Normalerweise sind Tarifverträge dazu da, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Und hier

ist es so, dass erst durch die Tarifverträge nach unten abgewichen werden darf vom Lohn.

Gigi Deppe: Ist es denn so, dass die Gewerkschaften seit diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts darüber nachdenken, dass sie vielleicht keine Tarifverträge mehr abschließen?

Ann-Kathrin Jeske: Nach außen hin sagen sie das jetzt nicht. Nach innen hin könnte es schon sein, dass da so ein leichtes Nachdenken anfängt. Aber ich denke mal, es wird eher weitergehen.

Gigi Deppe: Soweit der Radioreport Recht. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Eine Selbstverständlichkeit möchte man denken. Aber ganz so einfach ist das nicht mit dem Recht. Wir hoffen, wir haben Ihnen Stoff zum Nachdenken geliefert. Mein Name ist Gigi Deppe.