

„Equal Pay ist nur ein Scherz“

Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit

Warum hat Leiharbeit so ein schlechtes Image? Welche Probleme gibt es in der Praxis? Und woran erkenne ich ein schwarzes Schaf? Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht, beantwortet die wichtigsten Fragen.

Herr Bredereck, Leiharbeit wird von Kritikern gerne als „moderne Sklaverei“ bezeichnet. Woher kommt der schlechte Ruf der Branche?

Das hat verschiedene Gründe, fast alle haben mit Missbrauch der Regelungen zu tun. Viele Unternehmen haben in der Vergangenheit Leiharbeiter dazu benutzt, um eine im deutschen Arbeitsrecht so nicht vorgesehene Flexibilität im Hinblick auf Arbeitsbedingungen zu erreichen. So wurden zum Beispiel Leiharbeiter zu niedrigen Löhnen eingesetzt, anstatt eigene Mitarbeiter mit Tariflohnanspruch zu beschäftigen. Auch die Mitbestimmungsrechte im eigenen Hause werden bei der Inanspruchnahme von Leiharbeit gern umgangen.

2011 wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert, um Missstände zu beseitigen. Hat sich die Lage seitdem verbessert?

Ja, aber die Arbeitgeber haben reagiert und sich in der Folge wieder mehr auf Werkverträge konzentriert. Derzeit scheitert eine weitere Verbesserung für die Leiharbeiter aus meiner Sicht vor allem daran, dass diese selbst ihre Rechte nicht ausreichend wahrnehmen. Das hat unterschiedliche Gründe: Angst vor Konsequenzen zum Beispiel oder die Hoffnung auf einen festen Job.

Was sind die häufigsten Probleme, mit denen Leiharbeiter zu Ihnen kommen?

Es gibt eine Palette von Problemen. In letzter Zeit versuchen viele Arbeitnehmer, sich in das Entleiherunternehmen einzuklagen. Das geht vor allem dann, wenn eine illegale Arbeitnehmerüberlassung vorliegt. Dann wird nämlich kraft Gesetz automatisch ein Arbeitsverhältnis zum Entleiherbetrieb begründet. Auch das Thema Entlohnung spielt eine große Rolle.



Interviewpartner

Alexander Bredereck,
Fachanwalt für
Arbeitsrecht



Zeitarbeiter verdienen deutlich weniger als regulär Beschäftigte. Wie passt das zum Grundsatz „Equal Pay“, also gleiche Bezahlung?

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass dem Leiharbeitnehmer der Lohn bezahlt werden muss, der im Entleiherbetrieb üblich ist – oder ein Tariflohn. Also hat man flächendeckend Tarifverträge abgeschlossen und dann nach Tarif bezahlt; der liegt allerdings deutlich unter dem üblichen Lohn. In der Branche gilt zwar seit 2012 ein Mindestlohn, doch auch hier ist der Abstand zum üblichen Lohn entsprechend groß. „Equal Pay“ hört sich gut an, ist aber nur ein Scherz unserer Arbeitsmarktpolitiker gewesen. Aktuell denkt der Gesetzgeber darüber nach, eine Art „Equal Pay Light“ einzuführen, das soll dann „Equal Treatment“ heißen. Auch wieder so eine Worthülse, die vermutlich mehr verspricht, als sie halten wird.

Bezahlung: Leiharbeiter und im Betrieb Angestellte müssen gleich viel verdienen. In der Praxis kann man diese Regelung allerdings umgehen.

Auf dem Papier haben Leiharbeiter dieselben Rechte wie andere Arbeitnehmer. Wie sieht das in der Praxis aus?

Grundlegend anders. In der Praxis wird nach wie vor erheblicher Missbrauch betrieben - nicht nur mit Leiharbeit, auch mit Werkverträgen. Ich habe aber den Eindruck, dass hier jetzt stärker kontrolliert und konsequenter durchgegriffen wird. Das lässt hoffen, dass sich die Situation der Beschäftigten in Zukunft tatsächlich verbessern wird. Denn Arbeitgeber, die sich nicht an die Regeln halten, gehen ein großes Risiko ein: Sie müssen unter Umständen für viele Jahre Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen, sie riskieren Ordnungswidrigkeitsverfahren und unter Umständen sogar Strafverfahren.

Mit welchen Tricks umgehen die Unternehmen gesetzliche Regelungen?

Wenn Sie den geschilderten Abschluss flächendeckend niedriger Tarifverträge nicht schon als Trick ansehen wollen: Der Missbrauch von Werkverträgen ist auf jeden Fall einer. Statt sich woanders Arbeitnehmer auszuleihen, vergeben sie einfach den kompletten Auftrag an eine externe Firma – und schon sind sie die lästigen Regelungen los. Ansonsten wird gern und viel mit Zeitkonten gearbeitet. In beschäftigungsfreien Zeiten, also wenn im Zeitarbeitsunternehmen Auftragsflaute herrscht, werden Überstunden abgebaut oder Minusstunden aufgebaut. Das gleiche gilt auch für den Urlaub. Die Mitarbeiter werden außerdem oft künstlich in Bewegung gehalten, das heißt, regelmäßig ausgetauscht. Allerdings ist diese Strategie in Zeiten eines guten Arbeitsmarktes nicht so problematisch, weil die meisten Arbeitnehmer noch Wahlmöglichkeiten haben.

Woran erkenne ich schwarze Schafe?

Informieren Sie sich, ob das Unternehmen einem der beiden großen Zeitarbeitsarbeitgeberverbände angehört. Auch von der Gewerkschaft vor Ort kann man wertvolle Informationen erhalten. Schließlich meine Lieblingsinformationsquelle: das Internet. Googlen Sie einfach Ihren künftigen Arbeitgeber. Bei den wirklich schwarzen Schafen werden Sie in der Regel fündig. Es kann übrigens durchaus sinnvoll sein, bei einem schwarzen Schaf anzuheuern: Wenn der Arbeitgeber zum Beispiel keine Erlaubnis für eine Arbeitnehmerüberlassung hat, wird ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher gesetzlich fingiert. Man hat dann unter Umständen genau das, was man eigentlich wollte: den Superjob beim Entleiherbetrieb zu den dort gültigen Konditionen.

Zeitspanne: Leiharbeit ist befristet. Jetzt hat die Bundesregierung 18 Monate als Höchstdauer genannt.

Worauf sollte ich bei Vertragsabschluss achten?

Das ist schwer zu sagen. Wer den Job unbedingt haben will, wird eher bereit sein, Konzessionen zu machen, zum Beispiel beim Einsatzort oder der Tätigkeitsbeschreibung. Wie beim normalen Arbeitsverhältnis sind natürlich vor allem Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Urlaub wichtig. Im Arbeitsvertrag sind die wirklich bösen Regelungen in der Regel unwirksam. Das Problem ist eher die Praxis und der Druck, der aufgebaut wird.

Wie lange darf ich maximal in einem Unternehmen eingesetzt werden?

Der Gesetzgeber ist zwar von einem vorübergehenden Einsatz ausgegangen, hat aber nicht definiert, was das bedeutet. Dementsprechend ist derzeit durchaus ein jahrelanger Einsatz denkbar. Das Bundesarbeitsgericht hat sich geweigert, eine Höchstgrenze durch Rechtsprechung festzulegen. Nun will der Gesetzgeber die Höchstdauer auf 18 Monate begrenzen.

Darf mein Arbeitgeber vertraglich untersagen, dass ich in ein festes Arbeitsverhältnis in einem Einsatzbetrieb wechsele?

Dies geht nur über die Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes. Hier sind die Anforderungen hoch, und das Zeitarbeitsunternehmen müsste eine sogenannte Karenzentschädigung zahlen. Damit wird ein Ausgleich dafür geschaffen, dass der Arbeitnehmer sich dem Wettbewerb enthält.



Zeitarbeit gilt als Sprungbrett für Berufseinsteiger und Arbeitslose. Warum werden so viele Beschäftigungsverhältnisse schon nach kurzer Zeit wieder gekündigt?

Das liegt daran, dass die Unternehmen, die intensiv die gesetzlichen Möglichkeiten für Zeitarbeit nutzen, kein Interesse daran haben, langfristige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen. Dabei spielen natürlich die günstigeren Konditionen für Leiharbeiter eine Rolle. Theoretisch kann man sich mit entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen vor solchen Kündigungen schützen. In der Praxis lässt sich so etwas allerdings nur schwer durchsetzen. Ich empfehle allen Zeitarbeitern, eine Rechtsschutzversicherung abzuschließen und nach Erwerb des Kündigungsschutzes, also ein halbes Jahr nach Beginn des Arbeitsverhältnisses, die Rechte auch durchzusetzen.

Darf ich als Zeitarbeitnehmer betriebsbedingt gekündigt werden?

Ja, allerdings nicht einfach dann, wenn der Auftrag bei einem Entleiher endet. Hier muss das Zeitarbeitsunternehmen wie jedes andere Unternehmen auch die betriebsbedingten Gründe im Einzelnen darlegen und beweisen. Bei Zugang einer Kündigung empfiehlt sich, wie sonst auch, innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einzureichen. Eine gute Abfindung ist in der Regel mindestens drin. Manchmal wurde versehentlich auch ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher begründet, und man klagt sich dann dort ein.

Darf ich als Arbeitsloser die Vermittlung in Zeitarbeit ablehnen?

Damit wäre ich vorsichtig. Das müsste schon gut begründet sein. Wer will schon im Falle einer anschließenden Leistungskürzung jahrelang vor den Sozialgerichten klagen?

