

Kleine Geschichte der Leiharbeit – Gesamtfassung

– Inhaltsverzeichnis –

jede der folgenden blauen Zeile kann man zum Weiterlesen anklicken und weiterlesen:

[1. Leiharbeit bis 1945](#)

[2. Aufhebung des Verbots der Leiharbeit](#)

[3. Besserer Schutz durch ein Gesetz \(AÜG\)?](#)

[4. Deregulierung und Demontage](#)

- [4.1 Die Demontage des AÜG](#)
- [4.2 Das Begründungsmuster](#)

[5. „equal pay“ und Niedriglohnsektor](#)

[6. Leiharbeit gefährdet das Streikrecht](#)

1. Leiharbeit bis 1945

25. August 2020 von [benhop](#)

Bis 1967 war Leiharbeit verboten.

Das war nicht immer so.

Bis zum ersten Weltkrieg war die Verleihung von Arbeitskräften und Stellenvermittlung überwiegend das Geschäft von einigen Tausend privaten Vermittlern.

Die Wende kam in der Folge der Novemberrevolution.

Eine öffentliche Stellenvermittlung löste Schritt für Schritt die Arbeitsvermittlung durch privates Gewerbe ab((vgl.

Abkommen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften vom 15. November 1918: „Die großen Arbeitgeberverbände vereinbarten mit den Gewerkschaften der Arbeitnehmer u.a.: „... 5. Gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises“ (M. Schneider Kleine Geschichte der Gewerkschaften S. 426); „Arbeitsnachweis“ ist ein anderer Namen für Arbeitsvermittlung; in diesem Abkommen wurde auch das kollektive Arbeitsrecht vereinbart, so wie es in den Grundzügen bis heute gilt. Dieses Abkommen war ein Dokument der Unterwerfung der Gewerkschaften unter die Herrschaft des Kapitals; denn von Sozialisierung des großen Kapitals war nicht mehr die Rede; das war aber das Ziel derjenigen, die die Novemberrevolution vorbereitet hatten, zum Beispiel der revolutionären Obleute; die Unternehmer unterschrieben dieses Abkommen, um die Sozialisierung ihrer Betrieb zu)).

Da die Verleihung von Arbeitskräften durch privates Gewerbe als Arbeitsvermittlung galt, war sie, ebenso wie die private Arbeitsvermittlung, ab dem 31. Januar 1931 verboten.

Das Verbot der Verleihung von Arbeitskräften als privates Gewerbe wurde während des Faschismus aufgehoben. Arbeitskräfte wurden in großem Umfang zur Zwangsarbeit [verliehen](#). Auch die Arbeitsämter selbst organisierten Zwangsarbeit und die Versorgung von Rüstungsbetrieben und anderen kriegswichtigen Betrieben mit Arbeitskräften. Die Arbeitslosigkeit sank, weil die Rüstungsproduktion stieg. Erst Millionen Arbeitslose, dann Millionen in der Rüstungsproduktion, dann Millionen Kriegstote.

Nach dem Krieg wurden die Vorschriften zur Arbeitsvermittlung und zur gewerbsmäßigen Verleihung von Arbeitskräften aus der Weimarer Republik wurden nahezu wortgleich übernommen. Gewerbsmäßige Arbeitskräfteverleihung galt wieder als Arbeitsvermittlung, verstieß damit wieder gegen das Alleinvermittlungsrecht der Arbeitsämter und war also wieder verboten.

2. Aufhebung des Verbots der Leiharbeit

1967 hob das Bundesverfassungsgericht dieses Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitskräfteverleihung auf ((BVerfG v. 17.01.1967 1 BvR 84/65, BVerfGE 21, 261. Das Verbot der privaten Arbeitsvermittlung galt weiter bis 1994)).

Wer aber meint, ein erneutes Verbot der Leiharbeit werde wieder am Bundesverfassungsgericht scheitern, kann sich auf diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts nicht berufen. Das Bundesverfassungsgericht traf seine Entscheidung unter Annahmen, die heute nicht mehr gegeben sind ((Ulber AÜG 5. Auflg. Einleit. B. Rn. 9 f.)). Es formulierte Voraussetzungen, die nicht mehr erfüllt werden. Die Zahl der Leiharbeitskräfte ist nicht mehr „sehr begrenzt“ ((BVerfG a.a.0)). Die Verträge des Verleihers mit seinen Leiharbeitern werden nicht mehr nur „auf Dauer“ vereinbart ((BVerfG a.a.0.)). Und schließlich werden überwiegend Menschen beschäftigt, für die das Leiharbeitsverhältnis die einzige Existenzgrundlage ist ((Ulber/Ulber AÜG Basiskommentar Einleit. Rn. 19)).

Dem Bundesverfassungsgericht war die Freiheit der Unternehmer, Arbeitskräfteverleihung als Gewerbe zu betreiben, wichtiger als der arbeitsrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Schutz dieser Arbeitskräfte. Der Befürchtung, dass die Leiharbeitskräfte dieses Schutzes beraubt würden, begegnete das Bundesverfassungsgericht mit dem Verweis auf die Gerichte, bei denen ein Leiharbeiter seine Ansprüche einklagen könne.

Dass das nicht reichte, zeigte sehr schnell die Realität. Die elementarsten Unternehmerpflichten wurden von den Verleihern nicht eingehalten: Löhne wurden vorenthalten und Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt. Dabei nahm die Zahl der Verleihfirmen sprunghaft zu.

3. Besserer Schutz durch ein Gesetz (AÜG)?

Juni 12, 2021 von [admin](#)

25. August 2020 von [benhop](#)

Zur wirksameren Unterbindung solcher Verstöße beschloss der Bundestag 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)((AÜG vom 7. August 1972 (BGBl. Teil 1 S. 1393))).

Dieses Gesetz regelte zulässige Arbeitskräfteverleihung nach den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts.

Danach hat ein Verleiher das Recht, eine Arbeitskraft an ein anderes Unternehmen weiter zu verleihen, und übernimmt gleichzeitig für diese Arbeitskraft die üblichen Pflichten eines Unternehmers (Lohnzahlung, Lohnfortzahlung im Urlaub und bei Krankheit, Kündigung nach den Regeln des Kündigungsschutzgesetzes usw.). Grundlage ist ein Vertrag, den Verleiher und Leiharbeiter miteinander vereinbaren und der „während der Zeit, in der der Arbeitnehmer in dem fremden Betrieb tätig wird, weiter besteht“([\(BVerfG a.a.O.\)](#)).

Die Verleihung der Arbeitskraft wird in einem gesonderten Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher, zum Beispiel Daimler, vereinbart (Arbeitnehmer-Überlassungsvertrag((Muster können aus dem Internet heruntergeladen werden))).

Der Verleihung von Arbeitskräften ist ein besonderes wirtschaftliches Risiko eigen; denn nach einer abgeschlossenen Verleihung in einen Einsatzbetrieb können Anschlussaufträge fehlen, also einsatzfreie Zeiten drohen. Das Gesetz wollte verhindern, dass der Verleiher dieses Risiko auf die Leiharbeitskraft abwälzt. Deswegen ordnete es an, dass der Vertrag des Verleihers mit seinem Arbeiter grundsätzlich nicht befristet ist (**besondere Befristungsverbote**)(§ 3 Abs. 1 Nr. 3, 4, 5 AÜG i.d.F. v. 7.8.1972.)); insbesondere darf dieser

Vertrag nicht auf den Zeitraum des ersten Einsatzes beschränkt sein (Synchronisationsverbot). Dabei verpflichtet das Gesetz den Verleiher zwingend, dem Leiharbeiter den Lohn auch in Arbeitszeiten weiter zu zahlen, in denen er ihn nicht beschäftigen kann((so genannter Annahmeverzug, der für jeden Arbeitgeber gilt, § 615 Satz 1 BGB, der nach § 11 Abs. 4 Satz 2 AÜG bei einem Leiharbeiter nicht durch Vertrag aufgehoben oder eingeschränkt werden kann)).

Das Gesetz wollte zudem verhindern, dass ein Leiharbeiter auf Dauer in einem Betrieb eingesetzt werden kann. Wenn Daimler eine Arbeitskraft für mehr als 3 Monate brauchte, sollte Daimler eine Stammarbeitskraft einstellen. Das regelte das Gesetz dadurch, dass es eine **Höchstverleihdauer** anordnet. Länger als drei Monate durfte kein Leiharbeiter bei Daimler eingesetzt werden.

Besonders wichtig sind die Vorschriften zur staatlichen Aufsicht des Verleihers und die **Sanktionen** zur Einhaltung und Durchsetzung der Schutzvorschriften dieses Gesetzes((Bei Verletzungen von Vorschriften dieses Gesetzes drohen überdies Bußgelder (§ 16 AÜG) und andere Sanktionen (z.B. Strafen wegen Steuerhinterziehung oder Beitragshinterziehung, weil Steuern oder Beiträge zur Sozialversicherung nicht abgeführt werden))). Das Verleihen von Arbeitskräften bedarf einer besonderen Erlaubnis((§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG i.d.F. v. 7.8.1972; die Erlaubnis erteilt die Bundesagentur für Arbeit (§ 17 AÜG))), „um illegale Praktiken zu unterbinden“((Minister Arndt in Bundestagsdebatte v. 21.06.1972 BT-Protokolle 6. Wahlperiode 194. Sitzung S. 11379)). Wenn der Verleiher ohne Erlaubnis handelt, wird durch Gesetz aus der Leiharbeitskraft eine Stammarbeitskraft von Daimler((§§ 9 Nr. 1, 10 Abs. 1 AÜG i.d.F. v. 7.8.1972)).

Obwohl das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verabschiedet worden war, um Leiharbeitskräfte besser zu schützen, konnte es nie auch nur die elementarsten Rechte der Leiharbeitskräfte sicherstellen. Leiharbeiter selbst nehmen diese Rechte nur

selten wahr; die Rolle, die ihre Verleiher dabei spielen, verschweigen sie. Angst leitet das Verhalten der Leiharbeiter, Angst als Kehrseite der Schutzlosigkeit und Unterdrückung((Ein Beispiel: „Sowohl im Jahr 1978 als auch im Jahr 1979 wurde beobachtet, dass vor Feiertagen, insbesondere in der Weihnachts-/Neujahrswoche eine ungewöhnlich große Anzahl von Leiharbeitnehmern ihre Arbeitsverhältnisse mit Verleihern kündigte, nach Ablauf der Feiertageszeit von den Verleihern jedoch wieder eingestellt wurde. In einigen Fällen ist die Bundesanstalt für Arbeit diesem Verhalten der Leiharbeitnehmer, das wegen des Verlustes der Ansprüche auf Lohnfortzahlung für die Feiertage wirtschaftlich nicht verständlich ist, nachgegangen, um festzustellen, ob von den Verleihunternehmen Druck auf die Leiharbeitnehmer ausgeübt wurde. Ein derartiger Druck konnte jedoch nicht festgestellt werden. Soweit sich die Leiharbeitnehmer überhaupt äußerten, erklärten sie, von sich aus die Kündigung ausgesprochen zu haben. Es drängt sich jedoch die Vermutung auf, dass diese Kündigungen nicht ohne Zutun der Verleiher erfolgten.“ (Vierter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes v. 12.09.1979 Drs. 8/4479, S. 14.)))).

4. Deregulierung und Demontage

Juni 12, 2021 von [admin](#)

25. August 2020 von [benhop](#)

In den 80er Jahren wurde ein fundamentaler Umbruch im Arbeits- und Sozialrecht eingeleitet, der bis heute andauert. Seitdem konzentrieren sich alle Bundesregierungen – unabhängig davon, ob sie schwarz/gelb, rot/grün oder schwarz/rot zusammen gesetzt sind – darauf, die Dämme einzureißen, die die abhängig Beschäftigten zu ihrem Schutz über Jahrzehnte erkämpft hatten (Deregulierung)((vgl. Büchtemann „Kündigungsschutz als

Beschäftigungshemmnis?“, MittAB 3/90 S. 394)). Die im Jahr 2002/2003 beschlossenen Hartz Gesetze sind der vorläufige Höhepunkt dieser Entwicklung.

4.1 Die Demontage des AÜG

Juni 12, 2021 von [admin](#)

25. August 2020 von [benhop](#)

Die Deregulierung oder – besser gesagt- die Demontage des AÜG erfasste Schritt für Schritt alle wesentlichen Bestimmungen dieses Gesetzes:

1. die maximale Dauer, für die eine Leiharbeitskraft verliehen werden darf,
2. die besonderen Befristungsverbote für Verträge zwischen Leiharbeiter und Verleiher, und
3. die Sanktionen bei illegaler Leiharbeit.

Alles begann 1985 mit dem so genannten Beschäftigungsförderungsgesetz((Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG v. 26.04.1985 BGBL. Teil I S. 710))): Die maximale Dauer, für die eine Leiharbeitskraft verliehen werden darf, wurde von drei auf sechs Monate erhöht((§ 3 Abs. 1 Nr. 6 a.F. AÜG)).

In den folgenden Jahren wurde diese zulässige **Höchstverleihdauer** Schritt für Schritt immer mehr ausgeweitet: Von 6 auf 9 Monate, von 9 auf 12, von 12 auf 24 Monate; 2002/2003 im Zuge der Hartz Gesetze wurde sie vollständig gestrichen. Das öffnete der Verdrängung von Stammarbeitskräften durch billigere Leiharbeitskräfte Tür und Tor.

Die Tore wurden nie wieder geschlossen, nicht durch die 2011 eingeführte Eingrenzung der Verleihdauer((Diese Eingrenzung der Verleihdauer wurde notwendig aufgrund der Leiharbeit-EU-Richtlinie)) auf eine „vorübergehende“ Verleihung und auch

nicht durch die Neufassung des AÜG aus dem Jahr 2016((Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze (Drs. 18/9232) nach zweiter und dritter Lesung am 21.10.2016 am selben Tag beschlossen (BT-Protokolle 18/197 v. 21.10.2016 S. 19657 ff.)), und zwar nach Maßgabe der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales v. 19.10.2016 (Drs. 18/10064); der Ausschuss hatte in seiner Empfehlung die in § 9 AÜG neu aufgenommene Festhaltenserklärung wieder entschärft (vgl. dazu Wortprotokoll Nr. 18/88, 18. Wahlperiode, 88. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales v. 17.10.2016; vgl. Prof. Sell auf S. 12, Prof. Düwell auf S. 16, Prof. Brors auf S. 17 dieses Protokolls; ein Verzicht auf diese Festhaltenserklärung wäre allerdings besser gewesen). Der Bundesrat ließ in seinen Sitzungen v. 4.11.2016 und v. 25.11.2016, jeweils Drucksache 627/16, das Gesetz in dieser geänderten Form ohne Anrufung des Vermittlungsausschusses durchgehen.)). In dieser jüngsten Neufassung wird für Verleiher die Höchstverleihdauer von Arbeitskräften auf 18 Monate eingeschränkt; doch nach drei Monaten kann eine Leiharbeitskraft wieder nach Daimler zurückkehren. Damit wird die ursprüngliche Höchstverleihdauer aus dem Jahre 1972 von drei Monaten immer noch um das 6fache übertroffen; es wird auch nicht unterbunden, dass nach spätestens 18 Monaten auf demselben Arbeitsplatz eine neue Leiharbeitskraft, und danach wieder die alte Leiharbeitskraft eingesetzt wird und so durch abwechselnden Einsatz zweier Leiharbeitskräfte eine Stamarbeitskraft auf diesem Arbeitsplatz nie mehr zum Zuge kommt((Es ist fraglich, ob die Gerichte nach dieser neuen Regelung zu einer Rechtsfortbildung bereit sind, die die dauerhafte Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeitskräfte ausschließt (vgl. zur bisherigen Auseinandersetzung Ulber/Ulber AÜG 2. Aufl.2014 § 1 Rn. 130c ff. mit Hinweisen auf die LAG-Rechtprechung).)). Dieser Arbeitsplatz wird nicht mehr nur vorübergehend, sondern auf Dauer durch Leiharbeitskräfte besetzt. Eine gesetzliche Regelung, die das ausschließt, ist nicht unmöglich, wie

Arbeitsministerin A. Nahles meint((A. Nahles BT Protokolle 18. Wahlperiode 190 Sitzung v. 22.09.2016, S. 18764)); denn eine solche Regelung, einschließlich der entsprechenden Rechtsprechung, existiert bereits für befristete Einstellungen mit sachlichem Grund((Eine befristete Einstellung ist zulässig, „wenn der betriebliche Bedarf an Arbeitsleistung vorübergehend ist“ (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG); vgl. auch die schriftliche Stellungnahme des WSI in: Ausschussdrucksache 18(11)750 S.64. Der Verweis auf die Befristung mit Sachgrund, § 14 Abs.1 TzBfG ist nicht unvereinbar mit der Forderung nach einem Verbot der begründungslosen Befristung, die sich nach § 14 Abs. 2 TzBfG richtet.)). Die Ministerin hätte sich für eine entsprechende Regelung im AÜG einsetzen können, so dass eine Tätigkeit nicht mehr auf Dauer nur von Leiharbeitskräften erledigt werden kann((Eine solche Regelung kann nicht eine Regelung zur Höchstverleihdauer ersetzen, sondern nur ergänzen)). Konsequenter wäre es jedoch, den Einsatz von Leiharbeitskräften ganz zu verbieten. Bei vorübergehendem betrieblichem Bedarf an Arbeitsleistung haben die Unternehmer dann immer noch die Möglichkeit, eben aus diesem Sachgrund befristet einzustellen((So auch der Abg. der Fraktion DIE LINKE Klaus Ernst in seiner Rede im Bundestag am 21.10.2016 (zweite und dritte Lesung des Gesetzes zur Änderung des AÜG, BT-Protokolle 18/197 Sitzung v. 21.10.2016 S. 19659 ff.)).

Die jüngste Neufassung sieht zudem eine unbegrenzte Erhöhung der Verleihdauer vor, wenn sie durch die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche tarifvertraglich vereinbart wird. Dementsprechend hat die IG Metall mit GesamtMetall die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen von freiwilligen Betriebsvereinbarungen die Höchstverleihdauer auf 48 Monaten und im Einzelfall darüber hinaus zu verlängern; kommt eine Betriebsvereinbarung nicht zustande gilt eine Höchstverleihdauer von 24 Monaten. Einer gerichtlichen Überprüfung werden solche Betriebsvereinbarungen ebenso wenig wie die entsprechenden Ermächtigungsgrundlagen im Tarifvertrag und Gesetz standhalten((Die Einsatzbranche ist unzuständig,

Tarifverträge über eine Höchstverleihdauer abzuschließen; außerdem verstoßen Höchstverleihdauern von 48 Monaten gegen Unionsrecht, Ulber AÜG, 2017, 5. Auflg. § 1 Rn. 283 und 286)).

Die besonderen **Befristungsverbote** im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurden zunächst gelockert und dann 2002/2003 – im Zuge der Hartz Gesetze – ganz gestrichen, auch das so genannte Synchronisationsverbot, das eine Begrenzung des Arbeitsvertrages auf die Dauer des ersten Einsatzes untersagte. Seitdem gelten bis heute nur noch die Befristungsregeln, die grundsätzlich für alle Arbeitsverträge gelten((Die Einsatzbranche ist unzuständig, Tarifverträge über eine Höchstverleihdauer abzuschließen; außerdem verstoßen Höchstverleihdauern von 48 Monaten gegen Unionsrecht, Ulber AÜG, 2017, 5. Auflg. § 1 Rn. 283 und 286)). In den ersten beiden Jahren kann der Verleiher demnach Befristungen mit seiner Leiharbeitskraft vereinbaren, die mit dem Ende der ersten Verleihung auslaufen. Dadurch kann der Verleiher das wirtschaftliche Risiko fehlender Anschlussaufträge und einsatzfreier Zeiten voll auf den Leiharbeiter abwälzen – und damit genau das tun, was 1967 das Bundesverfassungsgericht und 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ausgeschlossen hatten.

Die **Sanktion** wegen illegaler Leiharbeit lief zunehmend ins Leere. Wir erinnern uns: Diese Sanktion besteht darin, dass Leiharbeiter durch Gesetz zu Stammarbeitern von Daimler werden. Sie galt nach dem AÜG von 1972 auch bei der Überschreitung der Höchstverleihdauer, wurde aber 1997 für diesen Fall aufgehoben((Gesetz zur Reform der Arbeitsförderung AFRG v. 24.3.1997 BGBl I S. 594; vgl. BAG v.10.12.2013 9 AZR 51/13)). Werkvertragsunternehmen droht diese Sanktion, wenn ihr Einsatz in den Betrieben nur dem Namen nach Werkvertrags-Tätigkeit, in Wirklichkeit aber Leiharbeit ist (verdeckte Leiharbeit); denn dafür fehlt ihnen die Erlaubnis, ohne die Verleiher ihr Geschäft nicht betreiben dürfen. Werkvertragsunternehmen entgingen dieser Sanktion, indem sie

einfach auf Vorrat eine Erlaubnis beantragten – als ‚Rettungsschirm‘ für den Fall, dass ihr Werkvertrags-Einsatz als Leiharbeit ‚enttarnt‘ wurde((Diese Praktik wurde vom BAG u.a. deswegen als gesetzeskonform gewertet, weil der Bundestag sie gebilligt hatte (BAG v. 12.7.2016 AZR 352/15))). Die jüngste Neufassung des AÜG des Jahres 2016 unterbindet diese Erlaubniserteilung auf Vorrat und kehrt auch bei Überschreitung der Höchstverleih-dauer wieder zu der Sanktion zurück wie sie bis 1997 nach dem AÜG galt.

4.2 Das Begründungsmuster

Juni 12, 2021 von [admin](#)

25. August 2020 von [benhop](#)

Das Muster, mit dem der Abbau von sozialen Rechten und Arbeitsrechten begründet wird, lässt sich schon an der Begründung des Beschäftigungsförderungsgesetzes des Jahres 1985 ablesen. Während die sozial-liberale Bundesregierung 1972 die Verabschiedung des Arbeitnehmerüberlassungs-gesetzes ausschließlich mit der Notwendigkeit begründete, den Schutz der Leiharbeitskräfte zu verbessern((Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung Drs. VI/2303, S.)), baute die christlich-liberale Bundesregierung genau diesen Schutz mit der Begründung ab, „zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen“((Gesetzesentwurf Drs. 10/2102, S. 1.)). Die Bundesregierung behauptete, dieses Ziel u.a. durch Erleichterungen bei der Verleihung von Arbeitskräften erreichen zu können. Dadurch würden die Unternehmer, statt Überstunden abzubauen, mehr Leiharbeiter einstellen((Bundesrat Drs. 393/84 S.16, 20 f. Neben der Erleichterung der Leiharbeit erlaubte die Bundesregierung in diesem Gesetz vor allem auch erstmalig die befristete Einstellung ohne Begründung; davor waren befristete Einstellungen nur erlaubt, wenn der Unternehmer dafür einen

Sachgrund nachweisen konnte, z.B. weil eine Vertretung wegen Urlaub oder Krankheit notwendig ist oder weil ein vorübergehender betrieblicher Bedarf an Arbeitsleistung besteht. Die Bundesregierung glaubte auch hier einen Schub zusätzlicher Beschäftigung durch Erleichterungen bei befristeten Einstellungen auslösen zu können. Bis heute wird von der begründungslosen Befristung umfassend Gebrauch gemacht. Im Jahr 2013 wurden nach offiziellen Angaben 1,3 Millionen Arbeitsverträge mit begründungsloser Befristung abgeschlossen, das sind knapp 45 % aller Einstellungen.)).

Das zuständige Bundesministerium gab eine Überprüfung dieses Gesetzes auf seine Beschäftigungswirkung in Auftrag. Diese Untersuchung kam zu dem Ergebnis: Das Beschäftigungsförderungsgesetz hatte nur „marginale direkte Zusatzeinstellungs-Effekte“((empirische Evaluation des BeschFG im Auftrag des BMAS, vom Wissenschaftszentrum Berlin in Zusammenarbeit mit dem Umfrageinstitut Infratest, München, zwischen 1987 und 1989 durchgeführt; Grundlage der Evaluation war eine Repräsentativumfrage von 2392 Betrieben; der Autor dieser Evaluation, Christoph F. Büchtemann, fasste die Befunde zusammen in „Kündigungsschutz als Beschäftigungshemmnis?“, MittAB 3/90 S. 394, 406. Siehe auch die Stellungnahme der IG Metall Abteilung Sozialpolitik mit den Ergebnissen einer Auswertung ihrer bundesweiten Frageaktion im Jahr 1986 in 5.261 Betrieben über die Auswirkungen des Beschäftigungsförderungsgesetzes)).

Entscheidend ist eben, dass ein Unternehmen nicht einstellt, wenn die Aufträge fehlen. Die Beschäftigungslage hängt von der Auftragslage in den Unternehmen ab und nicht von Erleichterungen bei der Einstellung von Leiharbeitern. Die Propagierung der Deregulierung als Beschäftigungsförderung((Mit ihrer Begründung zum Beschäftigungsförderungsgesetz machte sich die Regierung „die Kritik der ‚De-regulierungs‘-Befürworter am Kündigungsschutz zu eigen“ (Büchtemann „Kündigungsschutz als

Beschäftigungshemmnis?“, MittAB 3/90 S. 395). Nach Büchtemann haben sich seit 1981/82 in den meisten westeuropäischen Staaten die „vorherrschenden Diagnose- und Therapiemuster in der beschäftigungspolitischen Diskussion“ gewandelt ... Neben inflexiblen Reallöhnen und starren Arbeitszeitregelungen richtete sich das Augenmerk auf das in den meisten westeuropäischen Ländern während der 60er Jahre entstandene und in den 70er Jahre weiter ausgebaute System der rechtlichen und kollektivvertraglichen Kündigungsschutzes ...“ (Büchtemann a.a.O. S. 394).)) ist ein ausgemachter Unsinn mit allerdings bösen Folgen für die abhängig Beschäftigten, die ihrer Schutzrechte beraubt werden.

Zusätzliche Beschäftigung durch Einstellung von mehr Leiharbeitskräften ist kein erstrebenswertes Ziel. Die IG Metall propagierte stattdessen, die vorhandene Arbeit auf alle zu verteilen, und war mit diesem Ziel in ihren bisher letzten großen Kampf gezogen, den Kampf um die 35 Stunden Woche ((Auch die SPD lehnte das Beschäftigungsförderungsgesetz ab. Der Abbau von Arbeitnehmerschutzrechten schaffe keine Beschäftigung. Sie forderte „die Umverteilung von Überstunden durch ein neues, fortschrittliches Arbeitszeitgesetz“ (so die Abgeordnete Weiler für die SPD Fraktion im Bundestag am 15.11.1989, BT- Protokolle 11. Wahlperiode 175.Sitzung, 15.11.1989 S. 13259 ff..))).

Dagegen lief die von der Kohlregierung propagierte Politik auf nichts anderes hinaus, als die Arbeitslosigkeit zu nutzen, um die Positionen der Unternehmer zu stärken. Sie nutze die Angst vor Arbeitslosigkeit und machte daraus ein Programm zum Abbau von Schutzrechten in Zeiten, in denen der Druck auf die abhängig Beschäftigten am größten ist und sie diese Rechte am meisten brauchen.

„ Mehr Arbeit durch weniger Rechte und weniger sozialen Schutz“ – das sollte das Grundmuster für die Begründung aller folgenden Gesetze sein, die auf den Abbau von sozialen Rechten und Leistungen gerichtet waren – obwohl sich dieses

Muster schon als Begründung für das Beschäftigungsförderungsgesetz als nicht tragfähig erwiesen hatte.

Die Hartz Gesetze standen unter dem Motto: „Sozial ist was Arbeit schafft“.

Typischerweise gehen diese Angriffe auf die abhängig Beschäftigten einher mit Angriffen auf ihre Gewerkschaften. So auch im Zusammenhang mit den Hartz-Gesetzen. Bundeskanzler Schröder drohte in seiner 2010-Agenda-Rede wörtlich: „Die verantwortlichen – Gesetzgeber wie Tarifpartner – müssen in Anbetracht der wirtschaftlichen Situation und der Arbeitsmarktlage ihre Gestaltungsspielräume nutzen, um Neueinstellungen zu erleichtern. ... Ich erwarte also, dass sich die Tarifvertragsparteien entlang dessen, was es bereits gibt – aber in weit größerem Umfang – auf betriebliche Bündnisse einigen, wie das in vielen Branchen bereits der Fall ist. Geschieht das nicht, wird der Gesetzgeber zu handeln wissen“((Bundestagsprotokolle 15. Wahlperiode 32. Sitzung Freitag, den 14. März 2003, S. 2487)). Damit reihte sich der Bundeskanzler in die Linie von CDU/CSU und FDP ein und propagierte die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Bekämpfung tariflicher Mindeststandards – wenn nicht mit den Gewerkschaften (durch ausufernde Öffnungsklausel), dann gegen sie((Vgl. Hopmann, Köbrich, Linder „Angriff auf die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit“ Sozialismus 12/2003 S. 48 ff.)).

Was die Hartz Gesetze in den Köpfen angerichtet haben, ist ebenso verheerend wie die Hartz Gesetze selbst. Die Arbeitslosigkeit ist inzwischen erheblich gesunken. Die meisten damaligen Befürworter der Hartz Gesetze((Bei den Hartz Gesetzen lag die Regie in den Händen einer rot/grünen Bundesregierung. Weil aber auch der Bundesrat den Gesetzen zustimmen musste und die Mehrheiten im Bundesrat andere waren als die im Bundestag, nahmen am Ende an den Verhandlungen zwischen Bundestag und Bundesrat alle Parteien teil – mit Ausnahme der Partei DIE LINKE.)) führen das nicht auf eine

bessere Konjunktur, sondern auf diese Gesetze zurück.

Die nächste Krise kommt bestimmt und ebenso sicher werden die Unternehmer versuchen, dann noch mehr Rechte der Beschäftigten abzubauen. Das Begründungsmuster ist schon bekannt: Es wird dasselbe sein, wie das der vorangegangenen Jahre.

Es ist eine Politik mit verheerenden Folgen. Das zeigt der enorme Wählerzulauf für die AfD, die die Unzufriedenheit auf völkische und rassistische Mühlen lenkt. Auch ein Blick zurück in die Geschichte schärft den Blick für die Konsequenzen, die eine Politik des Abbaus von Arbeitsrechten und sozialen Leistungen nach sich zieht: Zum Ende der Weimarer Republik verfolgte die Regierung Brüning einen rigorosen Sparkurs und senkte Sozialausgaben und Löhnen durch Notverordnungen. Die folgende Regierung Papen erließ am 5. September 1932 eine Notverordnung, die den Unternehmen erlaubte, bei Neueinstellungen unter die tarifvertraglichen Lohnsätze zu gehen. Den Gewerkschaften wurde durch eine weitere Verordnung vom 3. Oktober 1932 der Kampf dagegen verboten ((Zu diesen beiden Verordnungen im Einzelnen: M. Kittner Arbeitskampf S. 496 f; auch diese Notverordnung führte zu keiner „Vermehrung von Arbeitsgelegenheiten“, wie es der Name dieser Verordnung versprach (siehe dazu im Einzelnen Kittner a.a.O.))). Alles „zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit“, so der Name der Notverordnung vom 5. September 1932. 1933 folgte der Hitlerfaschismus, die Zerschlagung der Gewerkschaften und wenige Jahre später Krieg.

5. „equal pay“ und Niedriglohnsektor

Juni 12, 2021 von [admin](#)

23. April 2021 von [Benedikt Hopmann](#)

Die rot/grüne Bundesregierung verbarg 2002/2003 im Zuge der Hartz Gesetze den Abbau von Schutzrechten für

Leiharbeitskräfte hinter dem Versprechen, Leiharbeitskräfte Stammarbeitskräften gleichzustellen; sie versprach nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit („equal pay“), sondern insgesamt gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit((Wolfgang Clement BT-Protokoll 8. Sitzung 15. Wahlperiode v. 07.11.2002 S. 394 und BT-Protokoll 16. Sitzung 15. Wahlperiode v. 19.12.2002 S. 1232)).

Was der zuständige Minister der SPD Wolfgang Clement tatsächlich mit „equal pay“ meinte, hatte er schon am 29. November 2002 im Bundesrat gesagt: Tarifabschlüsse unterhalb von „equal pay“((Bundesrat 783. Sitzung v. 29. November 2002 S. 524.)).

Die Leiharbeit sollte mit Hilfe von Tarifverträgen aus der „Schmuddelecke“ geholt werden((Wolfgang Clement BT-Protokoll 16. Sitzung 15. Wahlperiode v. 19.12.2002 S. 1233)), um einen Niedriglohnsektor((„... aber es sind Vorschläge, die den Niedriglohnsektor im Dienstleistungsbereich betreffen: Minijobs, Kleinstgewerbetreibende, Zeit- und Leiharbeit ...“ (Wolfgang Clement im Bundesrat, 783. Sitzung 29.11.2002 S. 522))) zu schaffen.

Tatsächlich wurde in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eine Regelung aufgenommen, die für Leiharbeitskräfte dieselben Arbeitsbedingungen vorschreibt wie die, die für Stammarbeitskräfte gelten. Diese Vorschrift lässt aber eine Ausnahme zu: Abweichende Regelungen durch Tarifvertrag.

Seitdem können durch Tarifvertrag auch schlechtere Arbeitsbedingungen, insbesondere auch schlechtere Löhne vereinbart werden als die, die für die Stammarbeitskräfte gelten((§ 9 Nr. 2 AÜG i.d.F. v. 7.8.2013.)). Nach der jüngsten Neuregelung sind schlechtere Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag immer noch 9 Monate lang möglich und diese Frist kann sogar noch verlängert werden – wieder durch Tarifvertrag((§ 8 Abs. 1 AÜG n.F. schreibt den Gleichstellungsgrundsatz vor, von dem § 8 Abs. 2 AÜG n.F. die

Abweichung durch TV zulässt; kritisch dazu Düwell in Wortprotokoll-Nr. 18/88 der 88. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales v. 17.10.2016, S. 9)). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es überhaupt nur jede vierte Leiharbeitskraft länger als 9 Monate bei ein und demselben Verleiher aushält((vgl. auch die schriftliche Stellungnahme des WSI in: Ausschussdrucksache 18(11)750 S.60; das WSI fasst dort sehr präzise die Verbreitung und Wirkungen von Leiharbeit und Werkverträgen zusammen.)). Ein Verleiher kann eine Gleichstellung für zwei Leiharbeiter zum Beispiel dadurch vermeiden, dass er sie halbjährlich wechselnd in zwei Entleihbetrieben einsetzt((Wissenschaftlicher Dienst des BT v. 14.10.2016 WD 6 – 3000 – 113/16 S. 6 f.)). Diese beiden Leiharbeitskräfte werden den Stammarbeitskräften nie gleichgestellt, ersetzen aber in jedem der beiden Entleihbetriebe eine Stammarbeitskraft.

Der Gesetzgeber hätte darauf verzichten können, für den Leiharbeiter nachteilige tarifvertragliche Abweichungen vom Gleichstellungsgrundsatz zu erlauben. Das hat die Bundesregierung aber im Interesse des Kapitals nicht getan, auch nicht in der Neufassung von 2016.

Das gesetzliche Angebot zum Abschluss von Tarifverträgen ist vergiftet. Tarifverträge dienen dazu, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Diese Funktion von Tarifverträgen wird auf den Kopf gestellt, wenn das gesetzliche Angebot zum Abschluss von Tarifverträgen tatsächlich auf ein Angebot zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hinausläuft. Es ist nicht nachvollziehbar, dass sich der DGB bis heute auf dieses vergiftete Angebot einlässt anstatt durch Verzicht auf Tarifverträge dem gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz von Stammarbeitern und Leiharbeitern Geltung zu verschaffen((Der DGB hatte zunächst solche Vereinbarungen damit gerechtfertigt, dass andernfalls das Feld den christlichen Gewerkschaften überlassen würde und schon deren Tarifverträge verhindern, dass die Regel der gesetzlichen Gleichstellung und nicht die

Ausnahme der Schlechterstellung durch Tarifvertrag eingreift. Doch wurden inzwischen die Tarifverträge, die die christliche Gewerkschaft (CGZP) mit den Leiharbeitsfirmen abschloss, wegen Tarifunfähigkeit dieser Gewerkschaft für unwirksam erklärt (BAG BAG NZA 11, 289); auch Verweisungen auf diese Tarifverträge in Einzelarbeitsverträgen sind unwirksam).

Die gewerkschaftliche Handlungsmacht in den Unternehmen der Leiharbeitsbranche reicht nicht aus, um in Tarifverträgen eine Gleichstellung durchzusetzen. Die Einzelgewerkschaften sind deswegen dazu übergegangen in Verhandlungen über die Flächentarifverträge der Stammbeslegschaften Leiharbeiter-Zuschläge durchzusetzen. Aber auch das hat bisher nicht annähernd zu einer Gleichstellung von Leiharbeitern und Stamarbeitern geführt. Das mittlere Bruttomonatsentgelt einer Leiharbeitskraft beträgt trotz der vereinbarten Tarifverträge immer noch nur knapp 60 % des mittleren Bruttomonatsentgelts aller Vollzeitbeschäftigten((Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage des Abgeordneten der Fraktion DIE LINKE Klaus Ernst (BT-Drs. 18/09916))).

Die Hartz Gesetze erleichtern einerseits den Verleihern die Verleihung von Arbeitskräften und erhöhen andererseits den Druck auf Arbeitslose, Stellenangebote von Verleihern anzunehmen. Die im Zuge der Hartz Gesetze verschärften Zumutbarkeitsregeln und die Sanktionen, die bei Ablehnung einer angebotenen Stelle zunächst eine Kürzung und im zweiten Wiederholungsfall sogar die vollständige Streichung des Arbeitslosengeldes II (Hartz IV) vorsehen((Zur Zumutbarkeit: § 10 SGB II (jede Arbeit ist zumutbar – ohne Rücksicht auf die Höhe des Entgelts, die vorherige Qualifikation und den Wohnort); zu den Sanktionen: § 31 a SGB II.)), treiben Arbeitslose, spätestens nach 12 Monaten((Personen bis zum 55. Lebensjahr erhalten maximal zwölf Monaten, nach dem 55. Lebensjahr maximal 18 Monate Arbeitslosengeld I, dann Arbeitslosengeld II, auch „Hartz IV“ genannt; damit gelten die Zumutbarkeitsregeln und Sanktionen des SGB

II)) Arbeitslosigkeit, in die Leiharbeit. Im Juni 2016 waren 2,6 Millionen Menschen arbeitslos, aber nur 664.872 offene Stellen gemeldet, davon waren ein Drittel Stellenangebote von Verleihern((Daten der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt im Überblick – Stand Juni 2016 sowie: „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen)).

Bundeskanzler Schröder 2005 in Davos:

„Wir haben einen funktionierenden Niedriglohnsektor aufgebaut, und wir haben bei der Unterstützungszahlung Anreize dafür, Arbeit aufzunehmen, sehr stark in den Vordergrund gestellt“

6. Leiharbeit gefährdet das Streikrecht

Juni 12, 2021 von [admin](#)

25. August 2020 von [benhop](#)

Das Einzige, was die abhängig Beschäftigten haben, um ihre Interessen gegen die Unternehmer zu verteidigen, ist das gemeinsame Handeln. Das ist gefährdet, solange den Unternehmen das Recht eingeräumt wird, neben Stammarbeitskräften Leiharbeitskräfte einzusetzen. Insbesondere gefährdet der Einsatz von Leiharbeitskräften eine wirksame Ausübung des Streikrechts((Das Streikrecht ist Ausdruck der Koalitionsfreiheit, die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützt ist; das Streikrecht ist ein Grundrecht)).

Auch nach den 2016 beschlossenen Änderungen des AÜG ist es dem Entleiher nicht verboten, Leiharbeiter in einem bestreikten Betrieb einzusetzen. Dem Entleiher ist es nur verboten, einen Leiharbeiter für Tätigkeiten einzusetzen, „die bisher von Arbeitnehmern erledigt wurden, die

1. sich im Arbeitskampf befinden oder

2. ihrerseits Tätigkeiten von Arbeitnehmern, die sich im

Arbeitskampf befinden, übernommen haben“ (§ 11 Abs. 5 Satz 1 und 2 AÜG n.F.)).

Für Leiharbeiter, die nicht unter dieses Verbot fallen, bleibt es bei der schon bisher geltenden Regelung: Sie müssen selbst entscheiden, ob sie ihr Recht auf Leistungsverweigerung wahrnehmen wollen (Leiharbeiter, deren Einsatz dem Entleiher nicht verboten ist, sind „nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist“ § 11 Abs. 5 Satz 3 AÜG n.F.). Der DGB (schriftliche Stellungnahme des DGB in der Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales v. 13. Oktober 2016 18. Wahlperiode Ausschussdrucksache 18(11)761, S. 18) erinnert an den ursprünglichen Referentenentwurf der Arbeitsministerin Nahles, der in § 11 Abs. 5 die einfache Regelung enthielt: „Der Entleiher darf Leiharbeitnehmer nicht tätig werden lassen, soweit sein Betrieb unmittelbar betroffen ist“. Diese Regelung wie auch mehrere andere Regelungen des Referentenentwurfs wurde im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens gekippt; die massive Einflussnahme der Unternehmer, Verleiher und Entleiher, ist unübersehbar. Der DGB hebt hervor, dass die gegenüber dem Referentenentwurf abgeänderte Regelung „in einer komplexen Arbeitsorganisation überhaupt nicht praktikabel ist (Beispiel: Im Falle von Arbeitsniederlegungen bei Amazon lässt sich gar nicht feststellen, welche Arbeiten von den Streikenden ohne Streik erledigt worden wären und welche nicht). Außerdem wird ein Verstoß in vielen Fällen nur sehr schwer nachzuweisen und nur mit Unterstützung der Arbeitnehmer/innen möglich sein, die dann ggf. auch vor Gericht gegen ihren Arbeitgeber aussagen müssten (Beispiel: Bei der Deutschen Post AG wurde bekannt, dass im einstweiligen rechtsschutzverfahren benannte Zeug/innen unter Druck gesetzt wurden)“. Der DGB bemängelt auch, dass die neue Regelung nicht für die Konzernleihe gilt und die Sanktionen zu schwach sind.)) und machen in der Regel wegen Angst vor Repressalien von diesem Recht keinen Gebrauch (schriftliche Stellungnahme des WSI in: Ausschussdrucksache 18(11)750 S.69)). Das

gefährdet eine wirksame Ausübung des Streikrechts, und zwar umso mehr, je mehr Leiharbeiter in einem Betrieb schon vor Arbeitskampfbeginn eingesetzt wurden. Je mehr Leiharbeiter in einem Betrieb arbeiten umso schwerer wird es für die Stammarbeiter, diesen Betrieb im Arbeitskampf zum Stillstand zu bringen.

Wenn Unternehmer einwenden, ein vollständiges Einsatzverbot von Leiharbeitern in einem bestreikten Betrieb zerstöre die Kampfparität((So der BDA in seiner schriftlichen Stellungnahme v. 12.10.2016 Ausschussdrucksache 18(11)740 S. 36.)), dann kann man nur erwidern: Die Kampfparität haben die Unternehmer durch die Einstellung von Leiharbeitskräften selbst zerstört.
