

## **Leiharbeit – und was kommt danach?**

Die Leiharbeit ist auch nicht mehr das was sie mal war, so werden viele Verleiher denken. Die „Christen-Tarife“ sind unwirksam geworden. Wer auf dieser Grundlage Leute beschäftigt, wird jetzt zur Kasse gebeten. Alle Leiharbeiter können „equal pay“, also die Vergütung verlangen, die ein vergleichbarer Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb bekam. Eine wachsende Zahl von Betroffenen macht davon Gebrauch. Doch viel schlimmer ist, dass die Sozialabgaben für alle nachbezahlt werden müssen. Und zwar einschließlich des Teils, den sonst der Arbeitnehmer zu tragen hat. Und dann gibt es das neue Gesetz, das einen Mindestlohn vorsieht, vorsichtig als „Lohnuntergrenze“ bezeichnet. Da macht die Ausbeutung keinen richtigen Spaß mehr.

Kommt Zeit kommt Rat. Das Münchener „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“, finanziell großzügig von der Arbeitgeberseite ausgestattet, veranstaltet in Kürze ein Seminar mit sachkundigen Referenten. Thema: Der Umstieg von der Leiharbeit zur Fremdfirmenarbeit ist möglich. Man muss nur gut beraten sein und früh aufs richtige Pferd setzen. Wie soll das gehen?

Im Grundsatz ist das Rezept einfach und schon oft erprobt. Man schneidet aus dem eigenen Betrieb gewissermaßen ein Stück heraus und vergibt es an eine Fremdfirma. Lohnabrechnung, Kantine und Reinigungsdienst sind die bekanntesten Beispiele. Das lässt sich ausdehnen: Sekretariatsarbeiten, Fahrdienst, die ganze EDV – warum nicht? Schon vor Jahren hatte das Bundesarbeitsgericht über den Fall zu entscheiden, dass ein Automobilwerk die Lackiererei zwar in der Halle beließ, wo sie immer war, dass sie jedoch an eine Fremdfirma übertragen wurde. Der Betriebsrat des Einsatzbetriebs wollte dennoch bei Einstellungen nach § 99 BetrVG mitbestimmen, doch er hatte keine Chance: Die Lackiererei sei Teil eines fremden Betriebs geworden. Verdeckte Leiharbeit lag auch nicht vor, denn die Fremdfirma hatte in ihrem Bereich das volle Kommando.

Über einen solchen „Umstieg“ wird man auf der Tagung reden. Man wird Beispiele diskutieren, die sich zur Nachahmung empfehlen. Der Betriebsrat ist in solchen Fällen draußen, aber nicht nur das: Wie die Fremdfirma bezahlt, ist ihre Sache, da gibt es kein „Equal Pay“ und auch sonst keine lästigen Vorschriften. Sie sitzt außerdem nicht in der

Schmuddelecke wie viele Verleiher. Sie ist eben eine Drittfirma wie andere auch.

Wahrscheinlich zahlt sie weniger, aber Lohnunterschiede gibt es nun mal in diesem unserem Lande. Wen kümmert es? Vielleicht wird sie sogar polnische oder bulgarische Arbeitskräfte schicken, auch das wäre legal. Richtig gutes Geld lässt sich da wieder machen; das freut das Ausbeuterherz.

Was tun? Der erste Schritt ist immer, das Problem zu erkennen, bevor andere vollendete Tatsachen schaffen. Der zweite ist, Gegenstrategien zu entwickeln. Und da wird noch einiges in „Der Betriebsrat“ zu lesen sein.

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 8/2011