



Union Busting und Betriebsrat Bashing – Wenn Betriebsräte behindert und schikaniert werden s.5

Vereinbarkeit von Beruf und Betriebsratsstätigkeit

Es gibt Mittel und Wege, wie sich die richtige Balance zwischen dem Beruf und dem Betriebsratsmandat bewerkstelligen lässt. **S.22**

Die Betriebsänderung nach § 111 BetrVG

Der Betriebsrat muss seine Handlungsmöglichkeiten kennen, wenn sich Veränderungsprozesse in seinem Betrieb abzeichnen. **S.25**

Anweisung zur Durchführung von PCR-Tests

BAG 1.6.2022 – 5 AZR 28/22 **S.37**

Neues Recht für Leiharbeiternehmer

– Prof. Dr. Wolfgang Däubler* –



Am 15. Dezember 2022 hat der Europäische Gerichtshof in Luxemburg ein Urteil verkündet: Leiharbeiter, die nach den Leiharbeitstarifen weniger verdienen als vergleichbare Stammarbeitnehmer, müssen für diesen Nachteil eine Kompensation erhalten. Die Leiharbeitsrichtlinie der Europäischen Union lässt es zwar zu, dass vom Gleichstellungsgrundsatz abgewichen wird, doch muss dabei der „Gesamtzuschutz“ erhalten bleiben. Im Ergebnis dürfen deshalb – so der Europäische Gerichtshof – Leiharbeiternehmer nicht prinzipiell schlechter stehen als fest angestellte Kollegen. Beim Vergleich müssen alle wesentlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden, also beispielsweise auch die drastisch verkürzten Kündigungsfristen in den ersten Monaten, die sich in den Leiharbeitsvertrag finden.

Tarifverträge, die keine Kompensation für schlechtere Arbeitsbedingungen vorsehen, sind unzulässig. Die Ermächtigung an die Tarifparteien in § 8 AÜG muss richtlinienkonform ausgelegt werden und deckt deshalb nur solche Tarife, die einen Ausgleich vorsehen. Ich kann in den geltenden Tarifverträgen beim besten Willen keine „Kompensation“ entdecken. Dies wird das Bundesarbeitsgericht beachten müssen, wenn es über den Fall entscheidet, der zur Vorlage an den Europäischen Gerichtshof geführt hat. Sobald sein Urteil vorliegt, werden die Verleiher über neue Tarifverträge verhandeln müssen – vorausgesetzt, die Gewerkschaften sind entgegen allen schlechten Erfahrungen in der Vergangenheit dazu bereit. Die bisherigen Tarife muss man in der Regel als unwirksam ansehen; sie erleiden dasselbe Schicksal wie die einstens von den „Christen“ abgeschlossenen.

In der Praxis wird es voraussichtlich nicht zu massenhaften Klagen von einzelnen Beschäftigten kommen. Die Sozialversicherungsträger werden aber die Beiträge auf der Basis der Gleichbehandlung von Leiharbeitnehmern mit Stammbeschäftigten berechnen – denn für die Beiträge ist der Betrag maßgebend, den der Arbeitnehmer zu beanspruchen hat, und nicht der Betrag, den er effektiv erhält. Zumindest für die Zukunft lässt sich dies auch in der Praxis realisieren; es wird die Verleiher zwingen, die Entgelte nach oben zu korrigieren.

Das ist ein Stück sozialen Fortschritts. Anlass auch für das vorliegende Verfahren war eine Sendung der „Anstalt“ im ZDF aus dem Jahr 2017. Was lange währt wird endlich wahr. Ein Triumph der Gerechtigkeit? Die große Siegesfeier sollte erst dann stattfinden, wenn wirklich alle Leiharbeiternehmer gleiche Rechte haben. Das setzt voraus, dass mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wirklich ernst gemacht wird.

* Der Autor ist Professor für Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen.