

Leiharbeit: Abgestufte Mindestlöhne nötig

Die Leiharbeitsbranche könnte in den nächsten Monaten einen Mindestlohn bekommen. Aus europarechtlicher Sicht wären aber je nach Tätigkeit verschiedene hohe Lohnuntergrenzen nötig.

Die Zeit drängt: Wenn ab dem 1. Mai 2011 auch Leiharbeitsfirmen aus den EU-Mitgliedstaaten Osteuropas in Deutschland tätig werden dürfen, befürchten Experten eine neue Niedriglohnkonkurrenz. Auch aus diesem Grund plant das Bundesarbeitsministerium die Aufnahme der Branche ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Damit könnte die Bundesregierung den von den Tarifparteien bereits vereinbarten Mindestlohn für alle Leiharbeiter verbindlich machen.

Doch reicht es aus, für Zeitarbeiter, die in den Zielunternehmen für ganz unterschiedliche Tätigkeiten eingesetzt werden, lediglich eine allgemeine Lohnuntergrenze festzulegen? Diese Frage stellt Udo Mayer, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Hamburg.

► EU-Richtlinie schreibt Gleichbehandlung vor

In einem Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung* überprüft er die Gesetzesvorhaben anhand der Vorgaben des Europarechts, speziell der Leiharbeits-Richtlinie aus dem Jahr 2008. Seine Antwort: Ein einziger Mindestlohn als Haltelinie nach unten genügt in der Leiharbeitsbranche nicht, um den EU-Vorgaben gerecht zu werden.

Die Richtlinie verlangt eine Gleichbehandlung zwischen Leih- und Stammarbeitskräften. Zwar dürfen die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte in gesonderten Tarifverträgen festgelegt werden. Die Tarife für Leiharbeitnehmer müssen sich jedoch am Schutzniveau der Stammkräfte des entleihenden Unternehmens orientieren, so die Analyse. Die Richtlinie geht damit über das aktuell geltende deutsche Recht hinaus. Sie muss in allen EU-Mitgliedsländern bis Ende 2011 umgesetzt sein. Für eine deutsche Mindestlohnrege-

lung in der Leiharbeitsbranche folgert Mayer daraus „eine Verpflichtung zu diversifizierten Lohngruppen in Tarifverträgen“. Nur so sei eine möglichst enge Anlehnung an das Schutzniveau der Stammarbeitnehmer erreichbar.

Bei aus Osteuropa entsandten Leiharbeitern wird der Unterschied zwischen einer allgemeinen Lohnuntergrenze und einem so genannten Lohngitter besonders deutlich, zeigt der Rechtswissenschaftler: In Deutschland weisen die geltenden Flächentarifverträge der Leiharbeitsbranche eine Tarifspanne von bis zu zehn Euro auf, von einfachen Hilfs- bis zu hoch qualifizierten Facharbeiten. Diese Tarifregelung ist für ein Unternehmen aus dem Ausland jedoch nicht bindend. Es könnte Leiharbeiter laut derzeitiger Rechtslage nach den gegebenenfalls deutlich niedrigeren Tarifregelungen seines Heimatlandes vergüten, die in seinem Land gelten, und auf diesem niedrigen Niveau an deutsche Firmen entleihen.

Käme ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn, beträfe er alle Leiharbeitskräfte – auch solche, die bei einem Verleiher im Ausland angestellt sind. Doch sei es gut möglich, dass ausländische Verleihunternehmen dann auch anspruchsvolle Tätigkeiten nur zu diesem Basis-Mindestlohn vergüten, so Mayer. Dadurch hätten sie im Vergleich zu inländischen Verleihern einen erheblichen Wettbewerbsvorteil. „Dies kann nur verhindert werden, wenn ein tätigkeitsbezogenes Lohngitter eingeführt wird, das unterschiedliche, qualifikationsbezogene Anforderungen bei der Vergütung widerspiegelt.“ ▶

* Quelle: Udo Mayer: Gesetzliche Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche – zur Zulässigkeit eines tariflichen Lohngitters, Rechtsgutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, November 2010

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de

► Um die **Einhaltung der Arbeitsbedingungen und Schutzregeln** zu gewährleisten, sollten nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer die entsprechenden Informationen in ihrer Landessprache erhalten, regt der Arbeitsrechtler an. Für die **gerichtliche Durchsetzung von Lohnforderungen** im Zielland hält er es für geboten, dass die hiesigen Gewerkschaften auch entsandten Beschäftigten Rechtsschutz gewähren können. Nach drei Monaten Beschäftigung in Deutschland sollten auch entsandte Arbeitnehmer in ihrem Betrieb das aktive Wahlrecht erhalten. Mit einer Klarstellung im Tarifvertragsgesetz wären auch **Arbeitskämpfe für die Rechte entsandter Beschäftigter** möglich. ▶

Zimmermädchen und Erntehelper aus Osteuropa

Eine Arbeitserlaubnis beantragt wurde 2009 für Saisonarbeiter...

aus	Landwirtschaft	Hotel- und Gaststättengewerbe	gesamt
osteuropäischen EU-Ländern*	184.421	6.060	190.481
Polen	179.710	4.531	184.241
Slowakei	2.799	802	3.601
Ungarn	1.373	462	1.835
Tschechien	428	258	686
Slowenien	7	111	118

* seit 2004 in der EU; Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2010 | © Hans-Böckler-Stiftung 2010

* Quelle: Frank Lorenz: Arbeitnehmerfreiheit und Dienstleistungsfreiheit in der Europäischen Union – Rechtliche Rahmenbedingungen und politischer Handlungsbedarf, Friedrich-Ebert-Stiftung, September 2010

Download und Quellendetails: www.boecklerimpuls.de