

Rechtsunsicherheit durch Überregulierung



Die Digitalisierung der Wirtschaft ist, da sind sich Politik, Wirtschaft und Verbände einig, die zentrale Herausforderung für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland und entscheidend für die Fortsetzung der Erfolgsgeschichte auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Politik ist gefordert, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit deutsche Unternehmen eine Vorreiterrolle übernehmen können. Nicht überall scheint diese Botschaft angekommen zu sein. Der Diskussionsentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für ein Gesetz zur Regulierung von Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen wird erfolgreiche Geschäftsmodelle beschädigen, die positiven Effekte der Arbeitnehmerüberlassung für den Arbeitsmarkt beschränken und insbesondere die hochkomplexe und auf intensive Kommunikation aufbauende Beratungstätigkeit von IT-Dienstleistern massiv erschweren.

Ärgerlich ist, dass dem Entwurf weder eine Erhebung der Rechtstat-sachen noch eine rechtsvergleichende Analyse vorausgingen. Missstände, etwa in Form absichtlich verschleierte Leiharbeit, werden schlicht unterstellt, und mit der Maximalfrist von 18 aufeinander folgenden Monaten des § 1 Ib AÜG-E wird eine starre Obergrenze eingeführt, die im Ausland für Vertretungsfälle unbekannt ist. Der sich schon im Tarifautonomiestärkungsgesetz und im Tarifeinheitsgesetz abzeichnende Trend zur Schwächung und Zurückdrängung der Tarifautonomie und zu ihrer Ersetzung durch staatliche Regelungen setzt sich fort. Die Gestaltungsspielräume der Tarifpartner werden durchgängig beschnitten, die Zeitarbeitsbranche wird im Bereich der Überlassungshöchstdauer sogar vollständig tarifentmündigt.

Übernommen hat sich das BMAS bei dem anspruchsvollen Versuch, en passant den Arbeitnehmerbegriff zu definieren und das auch noch in dem für Schnellschüsse ungeeigneten BGB. Der Katalog des § 611a II 2 BGB-E wirft acht Kriterien, die ganz unterschiedliche Funktionen erfüllen, ohne Sachzusammenhang und ungewichtet in einen Topf und erreicht damit genau das Gegenteil von Rechtssicherheit. Wie praxisfremd der Katalog ist, zeigt sich anschaulich daran, dass jeder Anwalt bereits zwei Kriterien des Arbeitnehmerbegriffs (Buchst. g und h) erfüllt, allein weil er seine Beratung im Rahmen eines Dienst- und nicht eines Werkvertrags erbringt. Kommt er kundenorientiert in die Räume seines Mandanten und entwickelt er dort Lösungen mit den Syndikusanwälten, sind es schon vier der Katalogmerkmale (Buchst. b und d). Im Ernst: Welchen Wert sollen solche Kriterien haben?

IT-Dienstleister und Ingenieurbüros, die ihren hochqualifizierten Mitarbeitern gute Beschäftigungsbedingungen, Fortbildung, Personalentwicklung und soziale Absicherung bieten, benötigen für ihre Geschäftsmodelle Rechtssicherheit. Der Entwurf beschert ihnen stattdessen Verunsicherung. Er darf nicht Gesetz werden.

Professor Dr. Martin Henssler, Köln