

Die AÜG-Novelle: Unionsrechtliche Fallstricke

Zügel werden der Leiharbeit schon seit längerem angelegt, aber nun scheinen sie sich immer mehr zur Schlinge zu formen: Wird umgesetzt, was im Koalitionsvertrag vorgezeichnet ist – Befristung der Überlassungsdauer in Verbindung mit nichtdispositivem Equal Pay –, dürfte manchem Zeitarbeitsunternehmen die Luft ausgehen. Verfassungs- und unionsrechtlich bedenklich ist vor allem die Übersicherung durch kumulierte Restriktionen, wobei jede für sich schon übermäßig beschränkend zu wirken droht. Überstaatlicher Druck erklärt den legislativen Eifer nicht: Aus EU-Sicht betreibt der deutsche Gesetzgeber hier, wie so oft im Arbeits- und Sozialrecht, „gold plating“. Der laut Leiharbeit-Richtlinie „vorübergehende“ Charakter der Überlassung ist ein beschreibendes Attribut und verpflichtet Deutschland nicht, eine Maximaldauer festzuschreiben. Dass das BAG „vorübergehend“ in § 1 I 2 AÜG als normativ verbindlich versteht, widerspricht diesem Befund keineswegs.



Obwohl seit dem Urteil des BAG in Sachen Tarifunfähigkeit der CGZP (NZA 2012, 623) auch in der Zeitarbeitsbranche traditionelle Gewerkschaften dominieren, scheinen die Großkoalitionäre wenig Vertrauen in sie zu hegen. Plänen zufolge soll die Lohngleichheit von Stamm- und Leiharbeitsnehmern künftig nur für einige Monate (ab Überlassung, möglicherweise auch ab Einstellung) tarifdispositiv sein. Über die Höchstdauer sollen die Tarifpartner demgegenüber zwar disponieren können. Bleibt diese Befugnis aber denjenigen der Einsatzbranche vorbehalten, wie durchaus erwogen wird, werden die Tarifpartner der Überlassungsbranche, insbesondere die Arbeitgeberseite, zu Zaungästen der Verhandlung ihrer eigenen Belange. Solche tarifvertragliche Fremdsteuerung wäre im Lichte der dem Art. 9 III GG innewohnenden institutionellen Garantie besonders kritisch. Auf Grund der strukturellen Konkurrenz zwischen Einsatzbranche und Entleihbranche könnten die drittbezogenen Vorschriften nicht, wie sonst, eine Richtigkeitsvermutung für sich in Anspruch nehmen.

Die Leiharbeitsrichtlinie erlaubt, wie das Grundgesetz, Eingriffe gegen Missstände und zum Schutz der Stammarbeitnehmer. Equal-Pay-Vorgaben müssen aber maßvoll bleiben, um Leiharbeit nicht für die Einsatzunternehmen und die Verleihbranche, die vom Überlassungsentgelt nun einmal lebt, über Gebühr zu verteuern. Normative Begrenzungen der Überlassungsdauer dürften zwar trotz struktureller Leiharbeitsfreundlichkeit des EU-Rechts nicht schlechterdings unzulässig sein (vgl. *EuGH*, NZA 2015, 423 – Shell Aviation Finland Oy). Soweit der relative Mehrpreis der Leiharbeit zur Abwehr missbräuchlicher – sprich: langfristiger – Einsätze ausreicht, bedarf es aber keiner Begrenzung der Überlassungsdauer; zumindest ist sie mit Blick auf spezielle, projektbezogene Einsätze flexibler zu gestalten. Die AÜG-Neuregelung sollte sich, schon um Wertungswidersprüche zu vermeiden, am flexibleren Verständnis des TzBfG von vorübergehenden Tätigkeiten orientieren. So wird aus der fatalen Schlinge vielleicht doch noch ein rettendes Handseil.

Professor Dr. Jörn Axel Kämmerer, Hamburg