

AÜG-Reform 2017 – on holiday or on ice?

2013 vereinbarte die Große Koalition, die „Leiharbeit auf ihre Kernfunktionen hin [zu] orientieren“ und den „Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen [zu] verhindern“. In Umsetzung dieses Vorhabens legte das BMAS nun den Entwurf eines „Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze“ vor, das am 1.1.2017 in Kraft treten soll. Allerdings war der erste Diskussionsentwurf vom 16.11.2015 (NZA aktuell H. 23/2015, S. IX) so starker Kritik ausgesetzt (s. die Beiträge in Heft 24/2015), dass er durch den Entwurf vom 17.2.2016 (s. NZA aktuell H. 5/2016, S. VIII) überarbeitet wurde. Seither liegt das Vorhaben auf Eis. Wie man hört, hat die CSU ihr Veto eingelegt. Ob es dabei um politische Koppelungsgeschäfte (z.B. „Obergrenze“ gegen AÜG-Reform) oder um inhaltliche Einwände geht, ist der Presse nicht zu entnehmen. Gründe für inhaltliche Kritik bietet freilich auch der überarbeitete Entwurf. Insofern seien nur drei Aspekte skizziert:



Erstens: Zahlreiche Gesetzesänderungen sollen lediglich die Rechtsprechung kodifizieren (z.B. § 611a BGB-E zum Arbeitnehmerbegriff; § 14 II 4 AÜG-E zum Grundsatz, dass Leiharbeitnehmer beim Entleiher wählen und zählen) oder die bestehende Rechtslage wiedergeben (wie etwa die „Klarstellungen“ im BetrVG). Diese Art von „Symbolgesetzgebung“ hat keinerlei Erkenntniswert und ist redundant.

Zweitens: Einige der vorgeschlagenen Neuregelungen verstoßen eindeutig gegen höherrangiges Recht. Das an den Entleiher gerichtete Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern in unmittelbar arbeitskampfbetroffenen Betrieben verletzt die Koalitionsbetätigungs- und Arbeitskampfmittelfreiheit (Art. 9 III GG) der organisierten Entleiher. Die Privilegierung der Arbeitnehmerüberlassung im öffentlichen Dienst (§ 1 III Nr. 2b und 2c AÜG-E) verstößt gegen die LeiharbeitsRL. Die RL gilt explizit auch für „öffentliche Unternehmen“ (vgl. Art. 1 II) und enthält keine Ausnahmevorschriften, auf die sich der Gesetzgeber berufen könnte. Das Argument des Entwurfs, die öffentliche Hand sei auf Grund ihrer Bindung an Recht und Gesetz per se zuverlässig, basiert auf einer „petitio principii“ und wird durch die vorgeschlagene europa-rechtswidrige Regelung selbst widerlegt.

Drittens: Auch die übrigen Regelungen (Verbot des Kettenverleihs, Überlassungshöchstdauer, Einschränkung der Tarifaufnahme zum Equal-Pay-Grundsatz, Verbot verdeckter Arbeitnehmerüberlassung) sind fragwürdig. Sie stellen eine weitere (Über-)Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung dar und sind handwerklich unsauber verfasst. Exemplarisch sei auf die missratene Ausgestaltung des – verfassungsrechtlich gebotenen – Widerspruchsrechts des Leiharbeitnehmers gegen den gesetzlich angeordneten Arbeitgeberwechsel (§ 9 Nr. 1, 1a, 1b i.V.m. § 10 I AÜG-E) verwiesen. Nach dem Entwurf kann die einmonatige Widerspruchsfrist zu laufen beginnen, obwohl der Leiharbeitnehmer das Zustandekommen des neuen Arbeitsverhältnisses zum Entleiher noch gar nicht kennt und auch nicht kennen kann. Das Widerspruchsrecht müsste an eine entsprechende Unterrichtung des Leiharbeitnehmers anknüpfen (vgl. § 613a V, VI BGB).

Rechtsanwalt Professor Dr. Mark Lembke, LL.M. (Cornell), Greenfort, Frankfurt a.M.