

/ Darf der Gesetzgeber eine Höchstdauer für die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit) vorsehen? Erste Hinweise aus Luxemburg

21.11.2014

Der deutsche Gesetzgeber plant derzeit, den missbräuchlichen Einsatz von Leiharbeit durch die Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten zu verhindern. Ob und unter welchen Voraussetzungen Einschränkungen der Leiharbeit tatsächlich zulässig sind, entscheidet allerdings der Europäische Gerichtshof (EuGH). Und eine Klärung dieser Frage ist nun in Sicht. Denn der EuGH wird sich demnächst zu der auch in Deutschland heiß diskutierten Frage äußern, ob und unter welchen Voraussetzungen die Mitgliedsstaaten die Leiharbeit beschränken dürfen (Rs. C-533/13). Diese Entscheidung wird auch der deutsche Gesetzgeber berücksichtigen müssen.

Erste Hinweise darauf, wie der EuGH entscheiden könnte, lassen sich den am 20. November 2014 veröffentlichten Schlussanträgen des Generalanwalts entnehmen. Der Generalanwalt kommt zu dem Ergebnis, dass einzelstaatliche Bestimmungen, die den Einsatz von Leiharbeit auf vorübergehende Aufgaben beschränken und die Substitution von Stammarbeitskräften verhindern, im Einklang mit der Leiharbeitsrichtlinie (2008/104/EG) stehen. Das muss allerdings keinen Freifahrtschein für die aktuellen Pläne des Gesetzgebers bedeuten.

Vorlagefragen aus Finnland

Den Stein ins Rollen brachte das Vorabentscheidungsersuchen eines finnischen Arbeitsgerichts, das über die Verletzung von Tarifvertragsbestimmungen zu entscheiden hatte, nach denen der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur in besonderen Fällen (z.B. dem Ausgleich von Auftragspitzen) zulässig sein soll. Dies nahm das finnische Arbeitsgericht zum Anlass, zu hinterfragen, inwieweit der nationale Gesetzgeber seine Gewährleistung der Leiharbeit einschränken darf. So legte das Gericht u.a. folgende Frage vor:

„Ist Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung entgegensteht, wonach der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur in den eigens aufgeführten Fällen wie dem Ausgleich von Arbeitsspitzen oder bei Arbeiten, die nicht durch eigene Arbeitnehmer eines Unternehmens erledigt werden können, zulässig ist? Kann der längerfristige Einsatz von Leiharbeitnehmern neben den eigenen Arbeitnehmern eines Unternehmens im Rahmen der gewöhnlichen Arbeitsaufgaben des Unternehmens als verbotener Einsatz von Leiharbeitskräften eingestuft werden?“

Einschätzung des Generalanwalts

Hierzu unterbreitete der Generalanwalt dem EuGH folgenden Entscheidungsvorschlag:

„Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie 2008/104 steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, die zum einen den Einsatz von Leiharbeit auf vorübergehende Aufgaben beschränkt, die aus objektiven Gründen nicht durch die vom entleihenden Unternehmen direkt beschäftigten Arbeitnehmer ausgeführt werden können, und die zum anderen den Einsatz von Leiharbeitnehmern neben den vom Unternehmen direkt beschäftigten Arbeitnehmern über einen längeren Zeitraum zur Erledigung von Aufgaben, die mit denen der Letztgenannten identisch sind, verbietet.“

Dies stützt der Generalanwalt auf folgende Erwägungen:

Nach Art. 4 Abs. 1 RL 2008/104/EG sind „Verbote oder Einschränkungen des Einsatzes von Leiharbeit nur aus Gründen des Allgemeininteresses gerechtfertigt“, wozu insbesondere auch der „Schutz der Leiharbeitnehmer“ zählt. In dieser Hinsicht haben die Mitgliedsstaaten einen bedeutenden Wertungsspielraum, der aus der Befugnis folgt, politische Entscheidungen hinsichtlich der Entwicklung des Arbeitsmarkts zu treffen und entsprechende Regelungen zu erlassen. Zu diesen Gründen des Allgemeininteresses kann daher auch die Notwendigkeit zählen, das ordnungsgemäße Funktionieren des Arbeitsmarkts sicherzustellen und Missbräuche der Leiharbeit zu verhindern. Solche Missbräuche werden insbesondere dort vermutet, wo die Leiharbeit sich von ihrem Charakteristikum – dem vorübergehenden Einsatz des Arbeitnehmers – entfernt, wird sie doch nicht als ein Ersatz für eine Dauerbeschäftigung betrachtet.

Dieses legitime Ziel, entsprechende Missbräuche zu verhüten, darf auf nationaler Ebene in verhältnismäßiger Weise eingeschränkt werden. Nach Ansicht des Generalanwalts haben die finnischen Tarifvertragsparteien das auch getan –

„Zum einen sind diese Einschränkungen in hohem Maße an die rechtmäßig verfolgten Ziele gebunden, indem sie nur die vorübergehende Natur der Leiharbeit in konkrete Begriffe fassen und so vermeiden, dass diese Arbeitsform die direkte Beschäftigung ersetzt. Zum anderen scheinen die Einschränkungen ausreichend allgemein gefasst, um die individuellen Merkmale unterschiedlicher entleihender Unternehmen zu berücksichtigen, indem sie insbesondere Wendungen wie „sonst [begrenzte] Aufgaben“ und „über einen längeren Zeitraum“ verwenden.“

Einschränkungen sind damit zur Verhinderung des Missbrauchs der Leiharbeit zulässig, soweit sie auch verhältnismäßig sind – so nun der Generalanwalt.

Auswirkungen auf die geplanten Änderungen in Deutschland

Ob dies auch für die in Deutschland geplante Höchstüberlassungsgrenze gilt, wird der EuGH in seiner Entscheidung zwar voraussichtlich nicht abschließend klären. Dennoch sollten wir einer Frage, die der Generalanwalt jedenfalls hinsichtlich der (wesentlich flexibleren) finnischen Regelung bejaht hat, kritischer nachgehen: Geht die (in Deutschland geplante) Einschränkung über das hinaus, was erforderlich ist, um die Verwirklichung des mit ihr verfolgten Ziels sicherzustellen? Konkreter: Brauchen wir vor diesem Hintergrund eine feste zeitliche Grenze, wenn ein ziel- und zweckbezogener Ansatz eine individuellere und damit passgenauere, aber vermutlich ebenso effektive Lösung bietet?

Zunächst bleibt abzuwarten, inwieweit der EuGH sich den Schlussanträgen des Generalanwalts anschließen wird. Ein Verkündigungsdatum der Entscheidung des EuGH steht indes noch nicht fest. Doch auch wenn dies geschehen sollte, ist das für die Höchstüberlassungsdauer alles andere als ein Freifahrtschein. Wünschenswert wäre vielmehr, dass die Entscheidung in Deutschland einen Anstoß liefert, fernab des politischen Tauziehens nach einer tatsächlich sinnvollen und verhältnismäßigen Alternative zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit zu suchen.

Zur Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Daniel Happ

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Compliance & Interne Ermittlungen

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477331