



Der lange Marsch ... zum EuGH

Etappenerfolg der Equal Pay Kampagne für LeiharbeiterInnen* – von Andreas Bachmann

In: **express** 01/2021

Zu den wenigen Ereignissen, bei denen man das Jahr 2020 in guter Erinnerung behalten kann, gehört der Vorlagebeschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 16. Dezember 2020 (5 AZR 143/19 (A) Beschluss), der auf die Equal-Pay-Kampagne von labournet und Wolfgang Däubler zurückgeht. Die Kam-pagne hat zum Ziel, über die Geltendmachungsklagen für gleiche Bezahlung von LeiharbeiterInnen und Stammbeschäftigten die Arbeitsgerichte zu Vorlageverfahren beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu bewegen.

Zu prüfen ist nun, ob die Abwendung vom Equal-Pay-Gebot des europäischen Arbeitsrechts im deutschen Leiharbeitsrecht (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) und in deutschen Tarifverträgen mit dem Gemeinschaftsrecht der EU vereinbar ist. Der EuGH wird durch die richterliche Vorlage die Auslegung der EU-Leiharbeitsrichtlinie und die Vereinbarkeit des deutschen Leiharbeitsrechts mit dem höherrangigen EU-Arbeitsrecht klären. Nach der Klarstellung – spätestens in der zweiten Hälfte 2022 – werden die nationalen Gerichte die strittigen Fälle mit der Auslegungshilfe des EuGH weiterbearbeiten und in dem auslösenden Fall wird das BAG den Ball wieder aufgreifen.

Der *express* hatte schon vor fast acht Jahren in einem Interview mit Professor Wolfgang Däubler diskutiert, wie anlässlich von Geltendmachungsklagen die Vereinbarkeit des deutschen AÜ-Rechts mit dem Gemeinschaftsrecht zu überprüfen wäre (vgl. *express* 2/2012).

Das Vorlageverfahren nach Art 267 AEUV (Vertrag über die Arbeitsweise der EU, vormals Art 234 EG) entspricht in etwa der konkreten Normenkontrolle des deutschen Rechts, wo ein Gericht die Überprüfung der Vereinbarkeit einer nationalen Norm mit deutschem Verfassungsrecht auslösen kann. Zu einer Vorlage nach Art 267 AEUV wären auch die Instanzgerichte berechtigt gewesen. Aber anscheinend traute sich kein Arbeitsgericht oder Landesarbeitsgericht, Rechtsgeschichte zu schreiben. So hat alles ein bisschen länger gedauert.

Das europäische Arbeitsrecht lässt eine Abweichung vom Equal-Pay-Gebot nur bei einem »ausreichenden Gesamtschutz« und genau genommen nur dann zu, wenn es sich bei dem Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und LeiharbeiterIn um ein unbefristetes handelt. Letzteres ist in der deutschen Praxis mehrheitlich nicht der Fall. Wie der ausreichende »Gesamtschutz« zu verstehen ist, klärt jetzt der EuGH. Das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist beim Equal-Pay-Gebot tarifdispositiv. Das heißt, wenn Tarifverträge vorliegen – über die Anforderungen an und Grenzen für diese wird jetzt gestritten –, darf vom Equal-Pay-Gebot abgewichen werden. Eine zwangsläufige Folgefrage ist, ob denn bei einem tarifdispositiven Gesetz nur in einem gewissen Rahmen modifiziert werden kann, wo das gesetzliche Leitbild bitteschön nicht wie in der deutschen Praxis komplett in sein Gegenteil verkehrt wird.

Und die Folgefrage der Folgefrage: Wie kommen Gewerkschaften aus der tarifpolitischen Sackgasse der eigenen Leiharbeitsstarife heraus, die erkennbar mit den Grundgedanken des europäischen Arbeitsrechts kollidieren? Das ist zugegeben nicht so einfach, weil es hier nicht nur um komplizierte Rechtsfragen wie die Folgeschäden und den Nachklang der »gelben« Tarifverträge gehen wird. Eine große Last ist vielmehr auch die Lebenslüge im Umgang mit der Leiharbeit, deren Pufferfunktion (in Sachen Kosten und Sicherungspuffer für die Stammbeschäftigten) in der gewerkschaftlichen Realpolitik ein wesentlicher Faktor ist.

Jeder Beitrag, der hilft, die Gewerkschaften aus der Sackgasse der diskriminierenden Leiharbeitsstarife rauszuholen, ist willkommen. Dazu gehört auch die Anerkennung der Ausgangslage: Es sind nicht nur die Vorstände und Tarifverantwortlichen auf dem Holzweg, sondern die Fehler wurden in einem Umfeld gemacht, in dem viele betriebliche FunktionärInnen in einem zwiespältigen Duldungsverhältnis zur billigen Leiharbeit agieren.

In diesem Sinne zum Schluss unsere guten Vorsätze für das Jahr 2021:

- Wir werden das EU-Arbeitsrecht (meistens jedenfalls) nicht mehr geringschätzen.
- Wir werden das ZDF nicht mehr als Rentnerfernsehen beschimpfen.¹ Bitte rauf mit den Rundfunkgebühren.

** Die Kampagne wurde organisiert von labournet.de und Prof. Wolfgang Däubler, powered by Die Anstalt/ZDF. 2017 hatte die »Anstalt« im ZDF die Kampagne zum Equal Pay populär gemacht. Nochmals: herzlichen Dank dafür.*

Anmerkung:

1 Auch deswegen nicht, weil der Münsteraner Privatdetektiv Wilsberg in dem Fall »Unser täglich Brot« kürzlich (Erstausstrahlung 2. Januar 2021) so schön auf die Praxen des UnionBusting hingewiesen hat (Anm. d. Lektors)

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12