

Wolfgang Däubler*

Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?*

Zusammenfassung – Der Einsatz von „Fremdbelegschaften“ hat wenig mit wachsender Vernetzung von Unternehmen zu tun. Die rechtliche Entkoppelung von arbeitsvertraglicher Beziehung und Arbeitsort wirft Probleme auf, die sich bei den einzelnen Gruppen der Fremdbelegschaften unterschiedlich stellen. Leiharbeitnehmer haben neben ihrer Vertragsbeziehung zum Verleiher zahlreiche arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten zum Entleiher, die sich unter dem Leitbegriff eines partiellen Arbeitsverhältnisses zusammenfassen lassen. Ihre faktische Schlechterstellung gegenüber Stammbeschäftigten hängt mit gesetzlich zugelassenen Billigtarifen und einer isolierten Arbeitssituation zusammen, die eine gemeinsame Interessenvertretung erschwert. Bei der zweiten Gruppe – den aufgrund Werk- oder Dienstvertrags in den Betrieb Kommenden – lassen sich die rechtlichen Probleme gleichfalls bewältigen, die die Nichtzugehörigkeit zur „eigentlichen“ Belegschaft mit sich bringt. Ihre schlechtere Lage hängt damit zusammen, dass sie im besten Falle den Tarifen einer „Billig-Branche“ unterliegen, meist aber zu jenen 42 % der Beschäftigten gehören, die nicht mehr durch Tarifverträge geschützt sind. Bei den Soloselbständigen als der dritten Gruppe muss man unterscheiden. Wer sein Einkommen im Wesentlichen vom Einsatzbetrieb bezieht, wird als arbeitnehmerähnliche Person qualifiziert und kann sich deshalb auf bestimmte arbeitsrechtliche Normen wie das Bundesurlaubsgesetz berufen, bleibt andererseits aber vom Kündigungsschutzgesetz und von der Betriebsverfassung ausgeschlossen. Tarifverträge sind möglich, aber faktisch nicht durchsetzbar. Liegt wegen Fehlens eines beherrschenden Auftraggebers keine Arbeitnehmerähnlichkeit vor, kann sich der Betroffene nur auf zivilrechtliche Schutznormen berufen, die zwar eine intensive Vertragsinhaltskontrolle, aber keinerlei Bestandsschutz gewähren. Hinter dem Begriff der Crowdworker als vierter Gruppe verbergen sich sehr unterschiedliche Rechtsbeziehungen; soweit für ausländische Plattformen gearbeitet wird, ist selbst der zivilrechtliche Schutz in Frage gestellt. Im Vergleich dazu sind die Probleme jener Beschäftigten, deren Arbeit von einem anderen Konzernunternehmen als dem Vertragsarbeitgeber gesteuert wird, von relativ geringer Dimension. Ein einheitliches „Modell“ für den Umgang mit Fremdbelegschaften kann es nicht geben; die unbestreitbaren Schutzdefizite haben ihre Ursachen nicht in den Schwierigkeiten der „Ankoppelung“ an den Einsatzbetrieb, sondern in der Stellung der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt.

Growing lack of protection in labour law?

Abstract – There is no necessary linkage between the use of a so-called external workforce and the increased interconnectedness of organisations. Within the external workforce, we have to distinguish four groups which are less protected than workers in a standard employment relationship. The coordination problems between an external and internal workforce are normally solved in a satisfactory way. Temporary agency workers have many legal links to the enterprise, which together can be considered to be a partial employment relationship. Workers sent to the plant by their employers on the basis of a contract of services keep their rights as employees in the relationship to their employer. In addition, there are also legal links to the company where the worker is deployed. The absence of a contract with the enterprise where the work is done is not the real cause of the weak position of these two kinds of workers. It is rather their position in the labour market and their difficulty in joining trade unions and their lack of access to the improved working conditions of collective agreements. Self-employed workers with no employees are often in a still worse condition, protected only by civil law. If they work more or less exclusively for one enterprise, some labour law rules apply comprising annual leave and the (theoretical) possibility to conclude collective agreements. However, they cannot invoke the rules against unfair dismissal and they are not integrated into the system of works councils. The situation of crowdworkers varies according to the task they have to fulfil. If they are self-employed persons without employees, they will often be protected only by civil law which guarantees an intensive control of contract clauses but does not protect against the termination of the relationship. To improve their position is a question for labour market policy too. The concept of creating a uniform model to cover external workforces is misleading because it neglects the real reasons for decreasing employment protection.

Key words: **external workforce, temporary agency workers, self-employed workers without employees, partial employment relationship** (JEL: L24, J47, J51, J81)

* Prof. Dr. Wolfgang Däubler. E-Mail: daeubler@uni-bremen.de.

** Artikel eingegangen: 22.3.2016.