

Arbeitsrecht (Nr. 11/2004)

Outsourcing leicht gemacht

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

Arbeitgeber dürfen ihre Angestellten auch dann kostensparend auslagern (so genanntes Outsourcing), wenn von der kostensparenden Maßnahme deutlich mehr Frauen als Männer betroffen sind. Das geht aus einem neuesten Urteil des EuGH in Luxemburg hervor. Der EuGH wendet auf bestimmte Outsourcing-Modelle bei denen es zu einer formalen Kündigung der Arbeitnehmer kommt, die europäischen Antidiskriminierungsgesetze nicht an.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall ging es um ein Modell zur Kostensparung, bei dem eine Hochschule Arbeitnehmer erst entlassen und dann über eine Auffanggesellschaft wieder als formal Selbstständige beschäftigte. Betroffen von der Maßnahme waren überwiegend Frauen, die als Teilzeitkräfte angestellt waren. Nach der Kündigung erbrachten diese genau die gleichen Leistungen wie zuvor – allerdings zu einer deutlich schlechteren Bezahlung. In einem Musterprozess versuchte die Gewerkschaft, die Kündigung dieser Scheinselbstständigen deshalb als Verstoß gegen europäisches Gleichbehandlungsrecht darzustellen.

Wie bereits der Generalanwalt entschieden nun auch die Luxemburger Richter gegen die Betroffenen. In ihrem Urteil tadelten sie das Vorgehen der Hochschule zwar als diskriminierend. Es stelle eine offensichtliche Umgehung der bisherigen Rechtslage dar. Die EU – Vorschriften zur Gleichbehandlung könnten gleichwohl nicht angewendet werden, urteilten die Richter.

Formal erfassten diese nur Fälle, in denen ein und derselbe Arbeitgeber Frauen und Männer ungleich entlohne. Wird ein anderes Unternehmen dazwischengeschaltet, unterbricht dies die Verantwortung des Arbeitgebers.

Urteil des EuGH vom 13.01.2004

Aktenzeichen : C – 256/01

Veröffentlicht : Handelsblatt

21. Januar 2004

22.01.2004