

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	17
1. A. Einleitung	27
Teil A Die niederländische Regelung der Arbeitnehmerüberlassung	33
2. Die Entwicklung der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmerüberlassung in den Niederlanden	33
2.1 Die Gesetzgebung vor dem 1. Juli 1998	34
2.1.1 „Arbeidsbemiddelingswet“, „Wet TBA“, „Arbeidsvoorzieningswet 1990“ und „Arbeidsvoorzieningswet 1996“	35
2.1.2 Die Voraussetzungen der Erlaubniserteilung an Leiharbeitsunternehmen aus der „Wet TBA“, „Arbeidsvoorzieningswet 1990“ und „Arbeidsvoorzieningswet 1996“	36
2.2 Vorbereitung der Neuregelung	38
2.3 Die „Nota Flexibiliteit en zekerheid“, das „STAR-akkoord“ und das „Uitzendconvenant“	41
2.3.1 „Nota Flexibiliteit en zekerheid“	41
2.3.2 „STAR-akkoord“	43
2.3.3 „Uitzendconvenant“	44
2.4. Die neuen Gesetze: „Wet Flexibiliteit en zekerheid“ und „WAADI“	45
2.4.1 Inhalt der „WAADI“	47
2.4.2 Inhalt der „Wet Flexibiliteit en zekerheid“	49
2.5 Zusammenfassung	51

3.	Der aktuelle gesetzliche Rahmen der Leiharbeit	52
3.1	Die Bestimmungen des niederländischen Bürgerlichen Gesetzbuches	52
3.2	Die gesetzliche Definition des Leiharbeitsvertrages ge- mäß Art. 7:690 „BW“	54
3.2.1	Arbeit unter der Aufsicht und nach Weisungen eines Dritten („onder toezicht en leiding van een derde“)	54
3.2.2	Gewerbsmäßige Überlassung durch den Arbeitgeber („in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever“)	56
3.2.3	Die Überlassung wird begründet durch einen Auftrag, den der Dritte (der Entleiher) dem Verleiher erteilt („de relatie inlener-werkgever is gebaseerd op een opdracht“)	57
3.3	Die Ausnahmen vom „normalen“ Arbeitsvertragsrecht durch Art. 7:691 „BW“	57
3.3.1	Art. 7:691 Abs. 1 „BW“	58
3.3.2	Die automatische Synchronisation mit dem Fremdfir- meneinsatz („uitzendbeding“)	60
3.3.2.1	Was beinhaltet die Synchronisationsbestimmung mit Fremdfirmeneinsatz und was sind die Voraussetzungen für eine gültige Vereinbarung von dieser?	60
3.3.2.2	Rechtliche Einordnung der Synchronisationsbestim- mung	65
3.4	„WAADI“ („Wet Allocatie Arbeidskrachten Door In- termediairs“)	66
3.4.1	Der Grundsatz des gleichen Entgelts (loonverhoudings- voorschrift)	68
3.4.2	„tegenprestatieverbod“ (Art. 9 „WAADI“)	74
3.4.3	„onderkruipersverbod“ (Art. 10 „WAADI“)	74
3.4.4	Informationspflicht	75
3.4.5	Sektorspezifische Regelungen	76

4.	Die Tarifverträge der Leiharbeitsbranche	76
4.1	„Die ABU-CAO“	77
4.1.1	Phase A	81
4.1.2	Phase B	82
4.1.3	Phase C	83
4.1.4	Die Vergütung	84
4.2	Die „NBBU-CAO 2004-2008“	84
4.2.1	Phase 1	85
4.2.2	Phase 2	85
4.2.3	Phase 3	86
4.2.4	Phase 4	87
4.2.5	Die Vergütung	87
4.3	Vergleich der beiden Tarifverträge	87
Teil B	Der europarechtliche gesetzliche Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, die europäischen Grundfreiheiten und das deutsche internationale Privatrecht	91
5.	Die europäische Regelung der Leiharbeit	91
5.1	Die Grundfreiheiten	92
5.1.1	Die Freizügigkeit des Arbeitnehmers	93
5.1.2	Für wen gilt das Freizügigkeitsrecht?	96
5.1.3	Ist das Freizügigkeitsrecht auf Arbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedsstaaten anwendbar?	97
5.1.4	Was gilt für Staatsangehörige der neuen Mitgliedsstaaten, welche sich bereits vor der EU-Erweiterung in einem alten EU-Mitgliedstaat aufgehalten haben?	102
5.2.1	Die Niederlassungsfreiheit	103
5.2.2	Auf wen ist die Niederlassungsfreiheit anwendbar?	104
5.2.3	Gilt das Niederlassungsrecht auch für Unternehmen,	

	welche in den neuen Mitgliedsstaaten gegründet wurden?	106
5.3.1	Dienstleistungsfreiheit	107
5.3.2	Für wen gilt die Dienstleistungsfreiheit?	110
5.3.3	Gilt die Dienstleistungsfreiheit auch für die neuen Mitgliedsstaaten?	111
5.3.4	Neuer Dienstleistungsrichtlinienvorschlag	112
5.4	Spezielle europäische Regelungen zu der Leiharbeit	115
5.4.1	Richtlinie 91/383/EWG	115
5.4.2	Entsende-Richtlinie 96/71/EG	116
5.4.3	Vorschlag für eine Richtlinie zur Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitnehmer	118
5.4.4	Vorschlag für eine Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern	119
6.	Internationales Privatrecht	120
6.1	Das IPR	121
6.2	Das Arbeitsvertragsstatut	123
6.2.1	Parteiautonomie	123
6.2.2	Art. 30 EGBGB	125
6.2.2.1	Begriff des Arbeitvertrages	126
6.2.2.2	Objektive Anknüpfung	126
6.2.2.2.1	Recht des gewöhnlichen Arbeitsortes	127
6.2.2.2.2	Recht der Niederlassung und allgemeine Ausweichklausel	128
6.2.2.3	Günstigkeitsvergleich	129
6.2.3	Art. 32 EGBGB	133
6.2.4	Art. 34 EGBGB	134
6.2.4.1	Welche Normen werden als Eingriffsnormen definiert?..	135
6.2.4.1.1	Entsende-Richtlinie 96/71/EG	138
6.2.4.1.2	Die Eingriffsnormen des AÜG	139
6.2.4.2	Inhalt der Normen	142

6.2.4.3	Gelten allgemeinverbindliche Tarifverträge des Einsatzstaates als Schutznormen i.S.d. Art. 30 EGBGB oder als zwingende Bestimmungen gemäß Art. 34 EGBGB? Mit anderen Worten: Muss ein inländischer allgemeinverbindlicher Tarifvertrag auch auf grenzüberschreitend überlassene Leiharbeitnehmer ungeachtet des Arbeitsvertragsstatuts angewandt werden?.....	142
6.2.4.3.1	Die Erfassung von Arbeitsverhältnissen im Ausland durch inländische Tarifverträge	144
6.2.4.3.2	Die Erfassung ausländischer Arbeitsverhältnisse im Inland durch inländische Tarifverträge	149
6.3	Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	154
6.3.1	Parteiautonomie	154
6.3.2	Art. 28 EGBGB	155
6.3.3	Art. 32 EGBGB	156
6.3.4	Art. 34 EGBGB	157
6.3.5	Öffentlich-rechtliche Vorschriften	158
6.4	Das Rechtsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer	161
6.4.1	Art. 30 EGBGB	162
6.4.2	Die Rechte und Pflichten des Leiharbeitnehmers und des Entleihers hinsichtlich des anderen	163
6.5	Ordre public (art. 6 EGBGB)	164
Teil C	Die Vergütungshöhe des grenzüberschreitend nach Deutschland überlassenen Leiharbeitnehmers	167
7.	Spezielle kollisionsrechtliche Probleme der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung	167
Teil C I.	Das Arbeitsvertragsstatut bei einer grenzüberschreitenden Überlassung und der Eingriffsnormcharakter der	

	„Equal Pay“-Bestimmungen	173
7.1	Niederländisches Arbeitsvertragsstatut?	173
7.1.1	Rechtswahl gem. Art. 27 EGBGB	173
7.1.2	Objektives Vertragsstatut gem. Art. 30 EGBGB	174
7.2	Entlohnungshöhe richtet sich nach dem „Equal Pay“	180
7.2.1	Die „Equal Pay“-Regelung des niederländischen Rechts: Art. 8 „WAADI“	181
7.2.2	Die „Equal Pay“-Bestimmungen des deutschen Rechts: § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2 AÜG	182
7.2.3	Ist der Gleichstellungsgrundsatz der § 3 Abs. 1 Nr. 3 und § 9 Nr. 2 AÜG eine Eingriffsnorm iSd Art. 34 EGBGB?	183
7.2.3.1	Wollen die Bestimmungen ausdrücklich oder nach ih- rem Sinn und Zweck ohne Rücksicht auf das geltende Recht angewandt werden?	184
7.2.3.2	Vorüberlegungen	187
7.2.3.2.1	Ist an einer einzelnen Norm oder an einer Normengrup- pe zu untersuchen, ob es sich um eine Eingriffsnorm handelt?	187
7.2.3.2.2	Vorliegen eines Inlandsbezuges?	188
7.2.3.3	Überprüfung der internationalen Zwingendheit der Gleichstellungsbestimmungen des AÜG an Hand der durch BAG und Literatur entwickelter Kriterien	189
7.2.3.3.1	Der Sinn und Zweck der §§ 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2	190
7.2.3.3.1.1	Gesetzesmaterialien zu § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 9 Nr. 2	191
7.2.3.3.1.2	Systematik des EGBGB	195
7.2.3.3.1.3	Rechtsprechung	196
7.2.3.3.1.4	Zusammenfassung der durch die Gesetzesmaterialien, der Systematik des EGBGB und Rechtsprechung gelie- fert Hinweise auf den Eingriffsnormcharakter der „E- qual Pay“-Regelung	200

7.2.3.3.2	Rechtsdurchsetzung durch eigens dafür eingerichteten Behörden in verwaltungsrechtlichen Verfahren	200
7.2.3.3.3	Verzahnung der Norm mit dem öffentlichen Recht	202
7.2.4	Schlussfolgerung	202
7.3	§ 7 Abs. 1 AEntG	203
Teil C II.	Die Ausnahme auf das „Equal Pay“-Gebot durch ausländische Tarifverträge	206
7.4.1	Müssen die ausländischen Tarifverträge, um in Deutschland über § 7 Abs. 1 Nr. 4 AEntG i.V.m. §§ 1 und 3 AÜG angewandt werden zu können, die deutschen Tarifvertragsvoraussetzungen erfüllen?	206
7.4.2	Das Arbeitnehmerentendegesetz	207
7.4.2.1	Der Gesetzeszweck	208
7.4.2.1.1	Eingreifen des AEntG	211
7.4.2.1.2	Zusammenfassung	213
7.4.3	Der „Equal Pay“-Grundsatz des AÜG	214
7.4.3.1	Regelungsziele des AÜG	216
7.4.3.2	Der Zweck des „Equal Pay“	216
7.4.3.2.1	Durch den Gesetzgeber geäußerte Zielsetzung	216
7.4.3.2.2	Zielsetzung des „Equal Pay“ nach Meinung der während der öffentlichen Anhörung zu Wort kommenden Sachverständigen	218
7.4.3.2.3	Die in der Literatur wiedergebene Zielsetzung des „Equal Pay“	219
7.4.4	Grenzen der vertraglichen Gestaltungsfreiheit?	221
7.4.4.1	Grenzen der vertraglichen Gestaltungsfreiheit bei ausländischen Tarifverträgen?	227
7.4.4.2	Begrenzung des Tariflohns	230
7.4.4.2.1	Notwendigkeit der Begrenzung der ausländischen Tariflöhne	231
7.4.4.2.2	Die Auslegung	232

7.4.4.2.3	Eingrenzung anhand welcher Kriterien?	235
7.4.4.2.4	Vergütungshöhe der deutschen Tarifverträge der Leiharbeitsbranche	236
7.4.4.2.5	Rechtfertigung der Vorgabe der Mindestvergütung durch deutsche Tarifverträge	237
7.4.4.2.6	Zusammenfassung	242
7.4.5	Vereinbarkeit der Voraussetzung des vergleichbaren Lohnniveaus ausländischer Tarifverträge mit deutschen Tarifverträgen mit den europäischen Grundfreiheiten	243
7.4.5.1	Voraussetzungen einer erlaubten Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit	245
7.4.5.2	Angleichung an deutsche Tariflöhne aus Gründen des Allgemeininteresses?	251
7.4.5.3	Einschränkung der verpflichteten Angleichung an deutschen Tariflohn	253
7.4.5.4	Zwischenergebnis	254
7.5	Zusammenfassung des Kapitels	257
8.	Zusammenfassung der Arbeit	261
	Literaturverzeichnis	267