

Die Umsetzung des Gleichbehandlungsgebots nach der Leiharbeitsrichtlinie

The Implementation of Principle of Equal Treatment by the Directive on Temporary Agency Work

Maximilian Fuchs

Abstract: *Through adoption of the Directive 2008/104/EC the European legal framework for temporary agency work has been set. The long duration of the legislative process by this form of atypical employment can be explained quite substantially through the controversial positions regarding the principle of equal treatment. The following study presents the principle of equal treatment on the background of the history of its formation and discusses the implementation of the directive in various member states.*

Key Words: *Temporary Agency Work; European Legal Framework for Temporary Agency Work; Directive on Temporary Agency Work (2008/104/EC); Principle of Equal Treatment; Implementation of Principle of Equal Treatment; Member States of the European Union.*

Abstrakt: *Mit der Richtlinie 2008/104/EG wurde für die Leiharbeit ein europäischer Rechtsrahmen geschaffen. Die lange Dauer des Rechtssetzungsverfahrens bei dieser Form atypischer Beschäftigung erklärt sich ganz wesentlich aus den kontroversen Positionen hinsichtlich des Gleichbehandlungsgebotes. Die nachstehende Studie stellt das Gleichbehandlungsgebot vor dem Hintergrund seiner Entstehungsgeschichte dar und geht auf die Umsetzung der Richtlinie in verschiedenen Mitgliedstaaten ein.*

Schlüsselwörter: *Leiharbeit; Europäischer Rechtsrahmen für Leiharbeit; Richtlinie 2008/104/EG – Leiharbeitsrichtlinie; Gleichbehandlungsgrundsatz; Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes; Mitgliedstaaten der Europäischen Union.*

Die Ausgangslage

Am 19. 11. 2008 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die RL 2008/104/EG über Leiharbeit erlassen.¹ Gemäß

¹ ABIEU 2008 L 327/9; im Folgenden RL.

Art. 11 RL war sie bis zum 05. 12. 2011 in nationales Recht umzusetzen. Fast 30 Jahre hat es gedauert, bis es zu einer Richtlinie kommen konnte.² Wenn Entscheidungsprozesse auf europäischer Ebene so lange dauern, deutet das immer darauf hin, dass die nationalen Vorschriften, auf die sich das europäische Regelungswerk bezieht, erheblich divergieren.³ Dass die RL überhaupt zustande gekommen ist, hat natürlich zunächst einmal damit zu tun, dass in allen Mitgliedstaaten der EU Leiharbeit im Grundsatz akzeptiert ist. Vorbei sind die Zeiten, in denen Mitgliedstaaten aufgrund sehr negativer Erfahrungen mit der Leiharbeit sich für ein Verbot dieser Arbeitsform entschieden haben.⁴ Lange Zeit haben die Gesetzgeber aber eine von Misstrauen geprägte Haltung gegenüber der Leiharbeit gezeigt. Strategie war es, die „schwarzen Schafe“ unter den Entleihern auszuschalten und den seriösen Leiharbeitsfirmen einen rechtlich geordneten Rahmen für ihre Aktivität zu schaffen.⁵ Ende der 90er Jahre setzte eine entschiedene Wende in der Einstellung zu Leiharbeit in den Mitgliedstaaten ein. Leiharbeit wurde nicht länger als ein letztlich zu tolerierendes Übel betrachtet, sondern als ein bedeutsames beschäftigungspolitisches Instrument. Die Zahl der Leiharbeitnehmer in der EU stieg rasant an.⁶

² Die ersten Entschließungen der Kommission gehen auf das Jahr 1980 zurück; vgl. *Council Resolution of 18 December 1979 on the Adaptation of Working Time* [1980-12-18]. ABl. 1980 C2/1; und *Resolution on Employment and the Adaptation of Working Time* [1981-09-17]. ABl. 1981 C/260/54.

³ Vgl. zu einer Übersicht der Rechtsvorschriften in den Ländern der EU; ARROWSMITH, J. *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. 1st ed. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, S. 13 ff. ISBN 92-897-0927-8.

⁴ Strikte Verbote der Leiharbeit gab es bis weit nach dem Zweiten Weltkrieg in den skandinavischen Ländern; vgl. EKLUND, R. *Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries*. *Scandinavian Studies in Law*. 2002, vol. 43, S. 311-333. ISSN 0085-5944. Italien hat sein Verbotsgesetz von 1960 erst im Jahre 1997 aufgegeben; vgl. FUCHS, M. *Flexibilität à la carte: Die Reform des italienischen Arbeitsrechts*. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2004, Jg. 21, Nr. 17, S. 956-960. ISSN 0943-7525. In Deutschland hat das *Urteil des BVerfG vom 04. 04. 1967 – 1 BvR 84/65* [1967-04-04]. BVerfGE 21, S. 261; den Weg für die Anerkennung der Leiharbeit geebnet.

⁵ Ein französischer Autor hat von einer Strategie der Moralisation des Leiharbeitssektors gesprochen; vgl. VIGNEAU, Ch. *Temporary Agency Work in France*. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2001, vol. 23, no. 1, S. 47. ISSN 1095-6654.

⁶ *Temporary Agency Work in the European Union* [online]. 1st ed. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007, S. 4 [zit. 2013-11-18]. Zugänglich auf: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf>.

Unter Nr. 7 der Gemeinschaftscharta der Sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer vom 09. 12. 1989 war als Teil der Verwirklichung des Binnenmarktes die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft postuliert worden, wobei namentlich die sogenannten atypischen Beschäftigungsformen hervorgehoben wurden. Die Kommission legte im Jahre 1990 drei Richtlinienentwürfe über atypische Arbeitsverhältnisse vor, die die Teilzeitarbeit, die befristeten Arbeitsverträge und die Leiharbeit regeln sollten.⁷ Realisiert werden konnte nur der Erlass der RL 91/383/EWG vom 25. 06. 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis.⁸ Als durch den Vertrag von Maastricht und das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik die Möglichkeit geschaffen wurde, die Sozialpartner an der Sozialgesetzgebung zu beteiligen, richtete die Kommission ihr Augenmerk auf die Herbeiführung eines Konsenses zwischen den europäischen Sozialpartnern betreffend atypische Beschäftigungsformen. Nach dem erfolgreichen Abschluss von Rahmenvereinbarungen über Teilzeit und befristete Arbeitsverhältnisse nahmen die Sozialpartner die Verhandlungen über die Leiharbeit im Mai 2000 auf. Es konnte allerdings keine Einigung hinsichtlich des Gleichbehandlungsgrundsatzes erzielt werden.⁹ Der „vergleichbare Arbeitnehmer“ im Sinne dieser Diskriminierungsverbote sollte nach Auffassung des Europäischen Gewerkschaftsbundes ein Arbeitnehmer des entleihenden Unternehmens sein, der die gleiche Arbeit oder eine ähnliche Arbeit verrichtet. Demgegenüber war es Standpunkt der Arbeitgeberverbände, einen vergleichbaren Arbeitnehmer des verleihenden Unternehmens als Grundlage des Vergleichs zu nehmen. Zur Rechtfertigung ihres Standpunktes trugen sie vor, dass die Gegenposition insbesondere in denjenigen Ländern nicht gerechtfertigt sei, in denen die Leiharbeiternehmer mit dem Verleiher einen

⁷ *Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen* [1990-06-29]. KOM(1990) 228 endgültig.

⁸ *Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis* [1991-06-25]. ABIEG 1991, L 206/19.

⁹ Vgl. *Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-03-20]. KOM(2002) 149 endgültig; und BARNARD, C. *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, S. 445-446. ISBN 978-0-19-969291-0.

unbefristeten Vertrag schließen und auch in Zeiten bezahlt würden, in denen eine Überlassung nicht gelingt.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz in den Richtlinienentwürfen des Jahres 2002

Aufgrund des Scheiterns einer Rahmenvereinbarung zwischen den europäischen Sozialpartnern hat sich die Kommission veranlasst gesehen, einen eigenen Entwurf zu erarbeiten.¹⁰ Die Kommission verfolgt ihr allgemeines Konzept von *flexicurity*.¹¹ Flexibilität und qualitative Leiharbeit sind die zentralen Elemente, deren Realisierung der Kommissionsentwurf verfolgt.¹² Die Verankerung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist das zentrale Element, das der Verwirklichung des Schutzes der Arbeitnehmer dient. Das Gleichbehandlungskonzept der Kommission beruht auf folgenden Inhalten und Annahmen:¹³ Der Gleichbehandlungsgrundsatz stellt auf den vergleichbaren Arbeitnehmer im entleihenden Unternehmen ab. Eine ungleiche Behandlung kann nur dann erfolgen, wenn sie sachlich und nachvollziehbar durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Für Arbeitnehmer mit einem unbefristeten Vertrag mit dem Verleiher muss die Möglichkeit vorgesehen werden, von den im Entleiherbetrieb geltenden Regeln abzuweichen. Für bestimmte Arbeitsplatzarten oder Wirtschaftszweige sollen die Sozialpartner wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festlegen können, die deren Besonderheiten angepasst sind. Bei Überlassungen, die ihrer Natur oder ihrer Dauer nach nicht mehr als sechs Wochen in Anspruch nehmen, muss ebenfalls für eine Flexibilität bei der Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung gesorgt werden. Art. 5 Abs. 1-4 des Vorschlags setzt diese Prämissen um.

¹⁰ Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern [2002-03-20]. KOM(2002) 149 endgültig; eine detaillierte Analyse des Entwurfs findet sich bei ZAPPALÀ, L. *The Regulation of Temporary Work in the Light of Flexicurity: Between Soft Law and Hard Law* [online]. Catania: Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2003. 32 S. [zit. 2013-11-18]. Working Paper, no. 21. ISSN 1594-817X. Zugänglich auf: http://aei.pitt.edu/1632/1/n21_zappala.pdf.

¹¹ Vgl. *Grünbuch: Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts* [2006-11-22]. KOM(2006) 708 endgültig.

¹² Im 12. Erwägungsgrund des Vorschlags ist Schutz der Leiharbeitnehmer und Flexibilität für Unternehmen als Ziel der Richtlinie bezeichnet.

¹³ Vgl. Erwägungsgründe 15-19 des Vorschlags.

Das Europäische Parlament hat hinsichtlich jedes der vier Absätze des Art. 5 Änderungsvorschläge unterbreitet.¹⁴ Hinsichtlich der Formulierung des Grundprinzips verlangte das Parlament eine Präzisierung dahingehend, dass die Vergleichbarkeit sich unter Berücksichtigung von Qualifikation und Kompetenz auf diejenigen wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Entleihers bezieht, die für einen für die gleichen oder ähnliche Arbeiten direkt vom entleihenden Unternehmen auf der Grundlage eines Vertrags mit gleicher Laufzeit beschäftigten Arbeitnehmer gelten bzw. gelten würden. Dem Parlament kam es darauf an, den Gleichbehandlungsgrundsatz zu realisieren, ohne Rücksicht darauf, ob das konkrete entleihende Unternehmen solche Arbeitnehmer beschäftigt oder nicht. Bezogen auf die Regelungsbefugnis der Tarifpartner wünschte das Parlament die Streichung der Voraussetzung, ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeiter zu gewährleisten. Aus der Begründung des Parlaments geht hervor, dass es Befürchtungen hatte, das Tatbestandsmerkmal angemessenes Schutzniveau könnte Auslegungszweifel eröffnen. Schließlich verlangte das Parlament die völlige Streichung von Art. 5 Abs. 4, der die Abweichung bei sechswöchigen Einsätzen vorsah.

Aufgrund dieser zahlreichen Änderungsvorschläge des Parlaments sah sich die Kommission veranlasst, einen geänderten Vorschlag vorzulegen. Der neue Vorschlag¹⁵ fasst in Art. 5 Abs. 1 den Gleichbehandlungsgrundsatz ganz im Sinne des Vorschlags des Parlaments. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeiter müssen danach während der Dauer ihrer Überlassung an ein entleihendes Unternehmen mindestens denjenigen entsprechen, die für sie gelten würden, wenn sie von dem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. In Art. 5 Abs. 3 bleibt, entgegen den Wünschen des Parlaments, die Maßgabe der Gewährleistung eines angemessenen Schutzniveaus für Leiharbeiter aufrechterhalten. Auf die Sechswochenregel verzichtete die Kommission nicht, schränkte sie jedoch auf das Arbeitsentgelt ein.

¹⁴ Vgl. *Entwurf eines Berichts Ieke van den Burg über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-10-11]. PE 316.363.

¹⁵ *Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-11-28]. KOM(2002) 701 endgültig; und ZAPPALÀ, L. *The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement?*. *Industrial Law Journal*. 2003, vol. 32, no. 4, S. 310. ISSN 0305-9332.

Der geänderte Vorschlag der Kommission stieß wiederum nicht auf Zustimmung. Insbesondere das Vereinigte Königreich¹⁶ blockierte im Rat die Richtlinie, so dass es weitere sechs Jahre bis zu deren erfolgreicher Annahme dauerte. Die britische Regierung fand mit der offenen Methode der Koordinierung, einem „soft law“ Mechanismus, ein sehr effektives Instrument, um neue Gesetzgebung im europäischen Arbeitsrecht zu blockieren.¹⁷ In den überwiegenden Fällen übernahm die britische Regierung die Führung bei der Mobilisierung anderer Mitgliedstaaten im Rat, um die Annahme einer Vielzahl von Richtlinien zu verhindern.

Es gibt keinen Zweifel daran, dass der Einfluss des Vereinigten Königreichs auf die Leiharbeitsrichtlinie ziemlich groß gewesen ist. Erst als die Confederation of British Industry (CBI) und der Trade Union Congress (TUC) im Mai 2008 eine gemeinsame Bekanntmachung ausgearbeitet hatten, konnte Übereinstimmung darüber erzielt werden, wie eine faire Behandlung von Leiharbeitnehmern im Vereinigten Königreich vorangetrieben werden sollte. Beibehalten wurde die Position, die wichtige Flexibilität nicht aufzugeben. Zudem sollte ein Anspruch auf Gleichbehandlung erst nach einem zwölfwöchigen Einsatz des Leiharbeitnehmers entstehen. Auf dieser Grundlage teilte der zuständige britische Minister mit, dass die britische Regierung nun daran arbeiten werde, dass die Übereinkunft zwischen CBI und TUC im Vereinigten Königreich gesetzlich verankert werde und Hoffnung auf eine Einigung über die Leiharbeitsrichtlinie auf EU-Ebene bestehe. Es dauerte nicht lange, bis die eben geschilderte Hoffnung Realität wurde. Im Sog dieser Entwicklungen erreichten die europäischen Arbeitsminister am 09. 06. 2008 eine Einigung über die Leiharbeitsrichtlinie, die als RL 2008/104/EG am 19. 11. 2008 verabschiedet wurde.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Formulierung der Leiharbeitsrichtlinie

Wie sich bereits aus den Erwägungsgründen 11 und 12 der RL ergibt, entspricht Leiharbeit zwar dem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen, doch spielt auch der Schutz der Leiharbeitnehmer eine wichtige Rolle.

¹⁶ DAVIES, A. C. L. The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity. *European Labour Law Journal*. 2010, vol. 1, no. 3, S. 308. ISSN 2013-9525.

¹⁷ BERCUSSON, B. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, S. 45. ISBN 978-0-521-61350-7.

Zentrales Element hierfür ist der in den Erwägungsgründen 14 ff. vorgezeichnete und in Art. 5 RL verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz.

Nach Art. 5 Abs. 1 RL gilt, dass die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Überlassung an den Entleiher mindestens denjenigen entsprechen müssen, die für sie gelten würden, wenn sie von jenem genannten Unternehmen unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz eingestellt worden wären. Damit wird das Prinzip der Gleichbehandlung von Beschäftigten des ständigen Personals des Entleihers und von Leiharbeitnehmern im Sinne des Erwägungsgrundes 14 festgeschrieben. In der jetzigen Fassung des Gleichbehandlungsprinzips wurde die missverständliche und in der Vergangenheit äußerst umstrittene Kategorie des vergleichbaren Arbeitnehmers endgültig aufgegeben. Vielmehr ist jetzt die Frage zu stellen, welche wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für den Leiharbeitnehmer gegolten hätten, wenn er unmittelbar für den gleichen Arbeitsplatz beim Entleiher eingestellt worden wäre. Der Begriff der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wird in Art. 3 Nr. 1 lit. f) RL dahingehend definiert, dass darunter die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu verstehen sind, die durch Gesetz, Verordnung, Verwaltungsvorschrift, Tarifvertrag und/oder sonstige verbindliche Bestimmungen allgemeiner Art, die im entleihenden Unternehmen gelten, festgelegt sind und sich auf die Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaub, arbeitsfreie Tage und Arbeitsentgelt beziehen.

Soweit das Arbeitsentgelt betroffen ist, lässt Art. 5 Abs. 2 RL eine bereits in Erwägungsgrund 15 vorgezeichnete Abweichung nach Anhörung der Sozialpartner dann zu, wenn Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Vertrag mit dem Leiharbeitsunternehmen abgeschlossen haben, auch in der Zeit zwischen den Überlassungen bezahlt werden. Die wichtigste Ausnahmeregelung ist in Art. 5 Abs. 3 RL enthalten. Vor dem Hintergrund der Wahrung der Autonomie der Sozialpartner, wie sie in Erwägungsgrund 16 und 19 dargelegt ist, können Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner diesen die Möglichkeit einräumen, auf der geeigneten Ebene und nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen Tarifverträge aufrechtzuerhalten oder zu schließen, die unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern Regelungen in Bezug auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern enthalten können, welche von den in Abs. 1 aufgeführten Regelungen abweichen können. Der Grundtenor in Abs. 3 ist gegenüber dem vo-

rangegangenen Vorschlag nicht geändert worden. An die Stelle der früheren Formulierung („sofern ein angemessenes Schutzniveau für die Leiharbeitnehmer gewährleistet ist“) ist aber die Formulierung „unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“ getreten. Ferner ist der Zusatz eingefügt, dass Abweichungen „nach Maßgabe der von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen“ in Tarifverträgen erfolgen können.

Art. 5 Abs. 4 RL enthält basierend auf Erwägungsgrund 17 eine Sonderregelung für Mitgliedstaaten ohne System der Allgemeinverbindlicherklärung, wie das Vereinigte Königreich. Sofern Leiharbeitnehmern ein angemessenes Schutzniveau gewährt wird, können diese Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und auf der Grundlage einer von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung vom Gleichbehandlungsgrundsatz abweichende Regelungen der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitnehmern festlegen, einschließlich einer Wartezeit bis zum Einsetzen der Gleichbehandlung. Dafür wurde die Sechswochenklausel nicht mehr in Art. 5 aufgenommen, da diese Regelung nicht dem *Flexicurity*-Gedanken entspreche. Dabei wurde auch darauf hingewiesen, dass in vielen Ländern häufig Überlassungen den Sechswochenzeitraum nicht überschreiten.¹⁸

Art. 5 Abs. 5 RL greift Erwägungsgrund 21 auf und verpflichtet die Mitgliedstaaten, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine missbräuchliche Anwendung dieses Artikels sowie insbesondere aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen der Richtlinie umgangen werden sollen, zu verhindern.

Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in den Mitgliedstaaten

Länder, die das Gleichbehandlungsgebot verwirklicht haben

Die im Folgenden genannten Länder haben das Gleichbehandlungsgebot ohne Einschränkung umgesetzt. Dabei lassen sich allerdings Unterschiede in der konkreten rechtlichen Gestaltung feststellen.

¹⁸ Vgl. ZAPPALÀ, L. *The Regulation of Temporary Work in the Light of Flexicurity: Between Soft Law and Hard Law* [online]. Catania: Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, 2003, S. 23 [zit. 2013-11-18]. Working Paper, no. 21. ISSN 1594-817X. Zugänglich auf: http://aei.pitt.edu/1632/1/n21_zappala.pdf.

Es gibt eine Reihe von Ländern, die in ihren Vorschriften das Gleichbehandlungsgebot statuieren, ohne dieses näher zu konkretisieren. So hat Italien in Art. 23 Abs. 1 D.Lgs. n. 276 vom 10. 09. 2003¹⁹ lediglich bestimmt, dass Leiharbeiter während des gesamten Einsatzes im Entleiherbetrieb Anspruch auf die Grundarbeits- und Beschäftigungsbedingungen (*condizioni di base di lavoro e d'occupazione*) haben, die insgesamt nicht niedriger sein dürfen als jene der Stammarbeiter bei gleicher Tätigkeit in diesem Betrieb.²⁰ In ähnlicher Weise bestimmt § 58 Abs. 5 des slowakischen Arbeitsgesetzbuches, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen eines Leiharbeiters die gleichen wie die eines vergleichbaren Arbeitnehmers des entleihenden Betriebes sein müssen. Zu dieser Art von Regelung gehört auch die Bestimmung von § 309 Abs. 5 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches. Danach dürfen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen des Leiharbeiters nicht geringer sein als die eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleiherbetrieb.²¹

Ein gewisses Dilemma dieses Regelungsansatzes besteht darin, dass angesichts so unbestimmter Rechtsbegriffe wie „Grundarbeitsbedingungen“ oder „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ viele Fragen offen bleiben, welche Bereiche von diesen Begriffen erfasst werden.²² Allerdings können Auslegungszweifel weitestgehend durch Rückgriff auf die RL ausgeräumt werden, die in Art. 3 Abs. 1 lit. f) den Kern der wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen definiert.

In Frankreich ist der Gleichbehandlungsgrundsatz seit langer Zeit selbstverständlicher Bestandteil des Leiharbeitsrechts. Er findet sich in mehreren Vorschriften konkret ausgestaltet. Gemäß Art. L. 1251-18 Abs. 1 *code du travail*²³ darf das Entgelt des Leiharbeiters nicht niedriger sein als das nach Art. L. 1251-43 Nr. 6 *c.trav.* im Überlassungsvertrag bezeichnete. Dort ist festzuhalten, was ein direkt beim Entleiher

¹⁹ *Gazzetta Ufficiale*. 09. 10. 2003, n. 235.

²⁰ Siehe dazu CARINCI, F., R. De LUCA TAMAJO, P. TOSI und T. TREU, *Diritto del Lavoro: 2. Il rapporto di lavoro subordinato*. 8. ed. Torino: Utet Giuridica, 2013, S. 153. ISBN 978-88-5980931-9.

²¹ Zur tschechischen Regelung vgl. PICHRT, J. La mise en oeuvre de la directive 2008/104 en République tchèque. *Revue de Droit du Travail*. 2010, vol. 2010, n° 2, S. 126. ISSN 1951-0152.

²² Kritisch deshalb zur tschechischen Regelung PICHRT, J. La mise en oeuvre de la directive 2008/104 en République tchèque. *Revue de Droit du Travail*. 2010, vol. 2010, n° 2, S. 129. ISSN 1951-0152.

²³ *Code du travail* [Das französische Arbeitsgesetzbuch]; im Folgenden *c.trav.*

beschäftigter Arbeitnehmer mit einer entsprechenden Qualifikation auf demselben Arbeitsplatz nach Ablauf der Probezeit verdienen würde. Art. L. 1251-18 Abs. 2 und Art. L. 1251-20 c.trav. stellt den Leiharbeiter in Bezug auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und Schlechtwettergeld den Stammarbeitnehmern gleich. Während der Überlassung ist gemäß Art. L. 1251-21 c.trav. der Entleiher dafür verantwortlich, dass der Leiharbeiter unter den Bedingungen arbeitet, die in den gesetzlichen und den Entleiher bindenden kollektivrechtlichen Vorschriften bezüglich der Arbeitszeit, der Nachtarbeit, der Pausen, der Feiertage, des Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit und des Schutzes von arbeitenden Frauen und Jugendlichen vorgeschrieben sind. Gemäß Art. L. 1251-19 Abs. 1 und 2 c.trav. ist dem Leiharbeiter am Ende jeder Überlassung der Urlaub auszubezahlen. Diese Ausgleichszahlung muss mindestens 10 % des Bruttoentgeltes, das der Leiharbeiter insgesamt während seiner Überlassung erhalten hat, betragen. Das entspricht weitestgehend dem, was jeder Arbeitnehmer als Urlaubsentgelt erhält. Darüber hinaus ist dem Leiharbeiter zum Ende eines Einsatzes eine finanzielle Entschädigung gem. Art. L. 1251-32 c.trav. zu zahlen, die so genannte *indemnité de fin de mission*. Sie beträgt 10 % des Bruttoentgeltes, das der Leiharbeiter während des Einsatzes erhalten hat, und ist im Befristungsrecht identisch geregelt.

Spanien hat die RL durch das Gesetz Nr. 35/2010²⁴ umgesetzt und erneut geändert durch das Arbeitsmarktgesetz Nr. 11/2013.²⁵ Mit diesen beiden Gesetzen wurde das ursprüngliche Gesetz über Leiharbeit, Gesetz Nr. 14/1994²⁶ an die Richtlinie angepasst, soweit es das Gleichbehandlungsgebot betrifft. Ursprünglich sah die einschlägige Bestimmung des Art. 11 Abs. 1 Gesetz Nr. 14/1994 das Recht des Leiharbeitnehmers auf Entlohnung in Höhe des für den konkreten Arbeitsplatz nach dem für den Entleiher geltenden Tarifvertrag vor.²⁷ Im Zuge der Umsetzung übernahm der spanische Gesetzgeber jedoch die Formulierung aus der RL. Nach Art. 11 Abs. 1 Gesetz Nr. 14/1994 in der neuen Fassung müssen

²⁴ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo [2010-09-17]. RCL 2010\2502.

²⁵ Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo [2013-07-26]. RCL 2013\1162.

²⁶ Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal [1994-07-01]. RCL 1994\1555.

²⁷ Vgl. zum ursprünglichen Recht MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ und J. GARCÍA MURCIA. *Derecho del Trabajo*. 16ª ed. Madrid: Tecnos, 2007, S. 457-458. ISBN 978-84-309-4604-4.

Leiharbeiter während ihres Einsatzes bei einem Entleiher nach den gleichen wesentlichen Arbeitsbedingungen behandelt werden, wie wenn sie direkt von dem Entleiherbetrieb eingestellt worden wären. Das gleiche gilt für die Definition der wesentlichen Arbeitsbedingungen. Insofern unterscheidet sich die spanische Regelung von den bisher genannten Bestimmungen anderer Länder, die im Wesentlichen auf einen vergleichbaren Arbeitnehmer abstellen. Für diese Länder stellt sich aber immer das Problem, was zu gelten hat, wenn es einen vergleichbaren Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb nicht gibt.

Art. 11 Abs. 1 Gesetz Nr. 14/1994 definiert auch sehr genau, was unter Entlohnung zu verstehen ist. Die Definition nimmt dabei Bezug auf alle wirtschaftlichen Vergütungselemente, die in dem für den Entleiherbetrieb geltenden Kollektivvertrag enthalten sind. Dass in Spanien das Prinzip der gleichen Entlohnung sehr ernst genommen wird, zeigt eine schon vor der Umsetzung der Richtlinie ergangene Entscheidung des obersten Gerichtshofs.²⁸ Danach muss auch ein Essenszuschuss als Teil der Entlohnung betrachtet werden, der aufgrund einer internen betrieblichen Bekanntmachung des Arbeitgebers an alle Beschäftigten des Entleiherbetriebs gezahlt wird. Das Gleichbehandlungsgebot wird auch auf die Abfindung erstreckt, die üblicherweise Arbeitnehmer erhalten, die einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Dem Leiharbeiter muss bei Beendigung des Einsatzes eine anteilige, das heißt der Dauer seines Einsatzes entsprechende Abfindung gezahlt werden.²⁹

Länder, die das Gleichbehandlungsgebot differenziert ausgestaltet haben

a) Der Gleichbehandlungsgrundsatz in Deutschland

Mit dem Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vom 07.08.1972³⁰ wurde in Deutschland eine rechtliche Basis für die Leiharbeit geschaffen. Ein Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit war dem deutschen Recht lange Zeit fremd. Lediglich im Bereich des Arbeitsschutzes brachte die RL 91/383/EWG eine Gleichstellung.³¹ Mit

²⁸ Entscheidung des Tribunal Supremo vom 07.02.2007 [2007-02-07]. Rec. 104/2005.

²⁹ Vgl. Art. 11 Abs. 2 Gesetz Nr. 14/1994.

³⁰ Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG) [1972-08-07]. BGBl. 1972 I, S. 1393; im Folgenden AÜG.

³¹ Vgl. zur Umsetzung der RL durch das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäf-

Wirkung vom 01. 01. 2002 ist durch das Job-AQTIV-Gesetz³² in § 10 Abs. 5 AÜG in der alten Fassung bestimmt worden, dass bei einer länger als zwölf aufeinander folgende Monate dauernden Überlassung desselben Leiharbeitnehmers an einen Entleiher der Verleiher nach Ablauf des zwölften Monats dem Leiharbeitnehmer die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren hat.

Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002³³ hat der Gesetzgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz im AÜG verankert. Dabei hat sich der Gesetzgeber wesentlich an dem ersten Richtlinienvorschlag orientiert.³⁴ Das Gleichbehandlungsgebot wurde auf zwei Ebenen verankert. Zum einen dient es als wesentliches Entscheidungskriterium bei der Prüfung der Erlaubnis für die gewerbmäßige Arbeitnehmerüberlassung. Nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG ist die Erlaubnis zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts nicht gewährt. Zum anderen sind gemäß § 9 Nr. 2 AÜG Vereinbarungen zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, die für Letzteren für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, unwirksam. Beide Vorschriften beinhalten eine bedeutsame Ausnahme: Ein Tarifvertrag kann vom Gleichbehandlungsgebot abweichende Regelungen zulassen, § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 2, 9 Nr. 2 AÜG. Der Gesetzgeber wollte damit den bereits im Richtlinienvorschlag vorgesehenen Spielraum für Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz nutzen und der deutschen

tigten bei der Arbeit [1996-08-07]. BGBl. I, S. 1246; die Gleichstellung wird jetzt in § 11 Abs. 6 AÜG zum Ausdruck gebracht.

³² *Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz)* [2001-12-10]. BGBl. 2001 I, S. 3443. Ablehnend hierzu PICKER, E. Arbeitnehmerüberlassung: eine moderne Personalwirtschaftsform als Mittel arbeitsrechtlicher Modernisierung. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2002, Jg. 33, Nr. 3, S. 469, 501-502. ISSN 0342-328X.

³³ *Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* [2002-12-23]. BGBl. 2002 I, S. 4607.

³⁴ Vgl. WANK, R. Der Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Leiharbeit und das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2003, Jg. 20, Nr. 1, S. 14, 19-20. ISSN 0943-7525.

Tradition der Tarifhoheit gerecht werden. Die Intention, den Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, die Arbeitsbedingungen flexibel zu gestalten, hat der Gesetzgeber noch weiter ausgedehnt. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG können im Geltungsbereich eines Tarifvertrags nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Leiharbeiter häufig nicht gewerkschaftlich organisiert sind.³⁵ Nach dem in § 4 Abs. 1 TVG enthaltenen Prinzip der Tarifwirkung nur bei beiderseitiger Tarifgebundenheit hätte dies zur Folge, dass Tarifverträge weitgehend nicht zur Anwendung gelangen würden. Mit der Regelung in § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 3 AÜG wird die Möglichkeit geschaffen, dass die Geltung des Tarifvertrags auf dem Umweg über seine Inkorporierung in den individuellen Arbeitsvertrag erreicht wird. Vor dem Hintergrund der Einführung des Gleichbehandlungsgebotes waren die Arbeitgeber in der Leiharbeitsbranche sehr bemüht, Tarifverträge auszuhandeln, die ein Abweichen vom Gleichbehandlungsgebot ermöglichten. Der geringe Organisationsgrad der Arbeitnehmer in der Leiharbeitsbranche führte dazu, dass die Arbeitgeber in der Lage waren, deutlich nach unten abweichende Löhne durchzusetzen.³⁶ Gerade im Bereich der Firmentarifverträge wurden Mindeststundenentgelte vereinbart, die zum Teil unter 5 EUR lagen.³⁷ Tarifverträge, die ein Grundgehalt vergleichbar mit den für die Entleiherunternehmen maßgeblichen Bedingungen vorsehen, sind die Ausnahme.³⁸

Im Zuge der Richtlinienumsetzung hat der deutsche Gesetzgeber im Jahr 2011³⁹ die in § 3 und § 9 AÜG vorgesehene Ausnahme für zuvor ar-

³⁵ Vgl. WANK, R. § 3 AÜG Rn. 23b. In: R. MÜLLER-GLÖGE, Hrsg. et al. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 14. bearb. Aufl. München: C. H. BECK, 2014. 2957 S. ISBN 978-3-406-65244-8.

³⁶ Vgl. im Detail URBAN-CRELL, S. und Ch. SCHULZ. *Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung*. 1. Aufl. München: C. H. BECK, 2003, Rn. 164. Effektives Arbeits- und Sozialrecht: EFAS. ISBN 978-3-406-51152-3; und AHLBERG, K. Germany "Premature Implementation" of the Draft Directive – In Spice of Resistance in the Council. In: K. AHLBERG, B. BERCUSSON, N. BRUUN, H. KOUNTOUROS, Ch. VIGNEAU und L. ZAPPALÀ. *Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work*. 1st ed. Brussels; London: Peter Lang, 2008, S. 119, 131. ISBN 978-90-5201-417-3.

³⁷ SCHÜREN, P. Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für die Leiharbeitsbranche. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2008, Jg. 25, Nr. 8, S. 453-454. ISSN 0943-7525.

³⁸ Eine solche „Equal pay“ Regelung enthalten etwa die Tarifverträge für die BMW-Leiharbeiternehmer; vgl. auch den Tarifvertrag für die Leiharbeiternehmer bei Audi.

³⁹ Durch *Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung* [2011-04-28]. BGBl. 2011 I, S. 642.

beitslose Arbeitnehmer, wonach Letzteren für die Dauer von insgesamt höchstens sechs Wochen ein Nettoarbeitsentgelt in Höhe des Betrages gezahlt werden konnte, den der Leiharbeiter zuletzt als Arbeitslosengeld erhalten hat, streichen müssen. Die Abweichungsmöglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz wurde durch die sogenannte Drehtürklausel in § 3 Abs. 1 Nr. 3 S. 4 und § 9 Nr. 2 AÜG eingeschränkt. In der Vergangenheit hatten Unternehmen ihren Arbeitnehmern betriebsbedingt gekündigt und sie von Verleihunternehmen wieder einstellen lassen, um sie als Leiharbeiter auf ihrem alten Arbeitsplatz allerdings zu deutlich schlechteren Konditionen weiter zu beschäftigen. Zur Verhinderung dieses Missbrauchs lässt das Gesetz eine Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz für solche Leiharbeiter nicht zu, die in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung an den Entleiher aus einem Arbeitsverhältnis bei diesem oder einem Arbeitgeber innerhalb des Konzerns des Entleihers ausgeschieden sind.⁴⁰ Mit einer Lohnuntergrenze nach § 3a AÜG hat der Gesetzgeber den Tarifparteien bei der Abweichung vom Gleichbehandlungsgrundsatz eine weitere Grenze gesetzt. Gemäß § 3a AÜG können Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein tarifliches Mindeststundenentgelt, das sie bundesweit für die Arbeitnehmerüberlassung vereinbart haben, als Lohnuntergrenze vorschlagen. Dieses muss sowohl für Verleihzeiten als auch für verleihfreie Zeiten gelten und in der Laufzeit begrenzt sein. Das Ministerium kann diesen Vorschlag dann im Rahmen einer Rechtsverordnung für verbindlich erklären. Dabei darf es vom Vorschlag der Tarifparteien nicht abweichen. Am 01. 01. 2012 trat die nach § 3a AÜG zustande gekommene erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung⁴¹ in Kraft, die bis zum 31. 10. 2013 galt. Arbeitgebervertreter und Gewerkschaften haben sich für 2014 auf eine Lohnuntergrenze von 8,50 EUR in den alten und 7,86 EUR in den neuen Bundesländern geeinigt. Diese muss noch vom Ministerium für verbindlich erklärt werden. Nicht geändert hat der Gesetzgeber die aus dem ersten Richtlinienentwurf übernommene Formulierung des „vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers“.

⁴⁰ *Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung* [2011-02-17]. BT Drucksache 17/4804, S. 9.

⁴¹ *Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21. Dezember 2011* [2011-12-21]. BAnz. 2011 Nr. 195, S. 4608.

Angesichts der zum Teil erheblichen Lohnunterschiede zwischen Stammpersonal⁴² und Leiharbeitnehmern ist zu bezweifeln, dass § 3a AÜG einen hinreichenden Gesamtschutz gewährleistet⁴³ und im von Art. 5 Abs. 5 RL geforderten Maß Missbrauch vorbeugt. Innerhalb des arbeitsrechtlichen Schrifttums werden zudem die rechtlichen Anforderungen an die Tarifvertragsinhalte kontrovers diskutiert.⁴⁴ Hierbei ist auf den Ansatz hinzuweisen, der die im Zusammenhang mit anderen Normen bekannte restriktive Auslegung der Tarifdispositivität⁴⁵ auf § 9 AÜG überträgt und sich daher für eine qualitative Determination des Tarifinhalts durch das gesetzliche Leitbild des Gleichbehandlungs- bzw. Bezahlungsgrundsatzes ausspricht.⁴⁶ Hiernach dürften substituierende Leiharbeitstarifverträge das Vergütungsniveau der Arbeitnehmer des Einsatzbetriebes nur soweit unterschreiten, als sie insgesamt zumindest annähernd gleichwertige Arbeitsbedingungen vorsehen.⁴⁷ Zutreffend wurde darauf hingewiesen, dass die Tarifvertragsparteien vom Gesetzgeber nicht zu Regelungen ermächtigt werden können, die ihm selbst durch die Verfassung oder durch das Gemeinschaftsrecht vorgegeben sind.⁴⁸ Die Gegenauffassung bestreitet eine solche inhaltliche Einschränkung der

⁴² Zu den Begriffen Stamm- und Randbelegschaft WOROBIEJ, A. Interne und externe Flexibilität unter besonderer Berücksichtigung der Leiharbeit. In: F. SCHRAMM und U. ZACHERT, Hrsg. *Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung: Mythen und Realität*. 1. Aufl. München; Mering: Rainer Hampp, 2008, S. 226. ISBN 978-3-86618-219-6.

⁴³ BLANKE, Th. Der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Arbeitnehmerüberlassung. *Der Betrieb*. 2010, Jg. 63, Nr. 27/28, S. 1528, 1531. ISSN 0005-9935; WAAS, B. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im neuen Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*. 2012, Jg. 11, Nr. 1, S. 7, 9. ISSN 1611-1958; a.A. LEMBKE, M. Aktuelle Brennpunkte in der Zeitarbeit. *Betriebs-Berater*. 2010, Jg. 65, Nr. 25, S. 1533, 1540. ISSN 0340-7918.

⁴⁴ Zur Frage, ob die von der CGZP geschlossenen Tarifverträge wegen fehlender Tariffähigkeit unwirksam sind, einerseits SCHÜREN, P. Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für die Leiharbeitsbranche. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2008, Jg. 25, Nr. 8, S. 453. ISSN 0943-7525; andererseits LEMBKE, M. Die Aussetzung von Verfahren zur Prüfung der Tariffähigkeit einer Organisation. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2008, Jg. 25, Nr. 8, S. 451. ISSN 0943-7525.

⁴⁵ Vgl. Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 13. 03. 2002 – 5 AZR 648/00. In: *Arbeitsrechtliche Praxis*. Nr. 58, § 4 EFZG.

⁴⁶ SCHÜREN, P. Tarifverträge ohne mitgliedschaftliche Legitimation – eine Skizze. In: H. OETKER, U. PREIS und V. RIEBLE, Hrsg. *50 Jahre Bundesarbeitsgericht*. 1. Aufl. München: C. H. BECK, 2004, S. 886-887. ISBN 978-3-406-51533-0, mit weiteren Nachweisen.

⁴⁷ Vgl. § 3 Rn. 82. In: G. THÜSING, Hrsg. et al. *AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Kommentar*. 2. Aufl. München: C. H. BECK, 2008, 624 S. ISBN 978-3-406-57566-2.

⁴⁸ Einleitung und Rn. 388. In: H. WIEDEMANN, Hrsg. et al. *Tarifvertragsgesetz: Mit Durchführung- und Nebenvorschriften: Kommentar*. 7. bearb. Aufl. München: C. H. BECK, 2007, 1861 S. ISBN 978-3-406-52972-6.

Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien.⁴⁹ Sie berücksichtige nicht hinreichend, dass die Tarifverträge für die Leiharbeit die tarifliche Bezahlung auch für die Zeit, in der der Arbeitnehmer nicht verliehen ist, vorsehen. Das Tarifgehalt stelle daher einen Ausgleich zwischen Einsatzzeiten und Zeiten ohne Einsatz dar. Soweit das Bundesarbeitsgericht bei der tarifvertraglichen Inhaltskontrolle Zurückhaltung wahrte, entspricht dies der bisherigen Rechtsprechung zur Inhaltskontrolle von Tarifverträgen. Ob diese Rechtsprechung allerdings im Einklang mit gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben – insbesondere mit der Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern nach Art. 5 Abs. 3 RL – steht, ist fraglich.

Allein die Einführung eines Mindestlohnes kann auch noch keinen Gesamtschutz bezüglich der weiteren in Art. 3 Abs. 1 lit. f) RL aufgeführten Arbeitsbedingung – namentlich der Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit, Urlaubs- und arbeitsfreier Tage – gewährleisten. Hätte der europäische Gesetzgeber eine Lohnuntergrenze als Gesamtschutz im Sinn gehabt, hätte er dies zum Ausdruck gebracht, wie dies etwa in Art. 3 Abs. 1 lit. c) Entsende-RL⁵⁰ der Fall ist. Aufschlussreich ist hierzu auch der Bericht der Expertengruppe zur Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie, der davon ausgeht, dass Abweichungen vom Gleichbehandlungsgrundsatz nur möglich sind, wenn die hierdurch für die Arbeitnehmer entstehenden Nachteile durch andere Vorteile, beispielsweise Weiterbildungsmöglichkeiten, ausgeglichen werden.⁵¹ Insofern ist fraglich, ob die deutsche Regelung zum Gleichbehandlungsgrundsatz vor dem EuGH Bestand haben würde.

b) Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Vereinigten Königreich

Die Umsetzung der RL erfolgte im Vereinigten Königreich durch die Temporary Agency Work Regulations aus dem Jahr 2010.⁵² Vor Inkrafttreten dieser TAWR gab es keine gesetzliche Regelung für die Leiharbeit und die Rechtsprechung kam im Hinblick auf das Vorliegen eines Ar-

⁴⁹ Vgl. THÜSING, G. und M. LEMBKE. Zeitarbeit im Spannungsverhältnis von Dienstleistungsfreiheit und Tarifautonomie – Zum Vorschlag der Ausdehnung des AEntG auf die Zeitarbeitsbranche. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2007, Jg. 38, Nr. 1, S. 87, 96. ISSN 0342-328X, mit weiteren Nachweisen.

⁵⁰ Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen [1996-12-16]. ABIEG 1997, L 18/1.

⁵¹ Report: Expert Group: Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work. 1st ed. Brussels: European Commission, 2011, S. 24. Social Europe.

⁵² *The Agency Workers Regulations 2010*. SI 2010/93; im Folgenden TAWR.

beitsverhältnisses und die Frage, mit welchem Vertragspartner möglicherweise ein Arbeitsvertrag zustande kam, bei der Dreipersonenkonstellation der Leiharbeit zu unterschiedlichen Ergebnissen.⁵³ Die RL hat den britischen Gesetzgeber dazu gebracht, Leiharbeit in Art. 3 TAWR zu definieren.

Das Gleichbehandlungsgebot wurde in Art. 5 Abs. 1 TAWR aufgenommen, der den Wortlaut von Art. 5 Abs. 1 RL aufgreift. Soweit die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen betroffen sind, ist Art. 6 TAWR zu entnehmen, dass Vergütung, Arbeitszeit, Nacharbeit, Pausen, Ruhezeiten und Jahresurlaub umfasst sind. Art. 6 Abs. 2 TAWR nimmt, so scheint es zunächst, eine weite Bestimmung des Begriffes Vergütung vor, doch wird dieses großzügige Konzept dadurch eingeschränkt, dass elf Vergütungsarten nach Art. 6 Abs. 3 TAWR ausgeschlossen sind. Die Definition der Vergütung obliegt nach Art. 3 Abs. 1 lit. f) RL den Mitgliedstaaten und das zuständige britische Ministerium hat von diesem Recht großzügig Gebrauch gemacht. Der Ausschluss von einzelnen Vergütungsarten geht weit über den Inhalt der Übereinkunft von CBI und TUC hinaus, nach der der Gleichbehandlungsgrundsatz lediglich soziale Sicherungssysteme nicht erfassen sollte.

Des Weiteren nutzt die TAWR in großem Ausmaß die Ermächtigung zu Abweichungen aus, die die RL vorsieht. Die erste Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz ist in Art. 10 TAWR enthalten und gilt für Leiharbeitnehmer, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit dem Verleiher haben. Zu den Voraussetzungen des Art. 10 TAWR zählt, dass der Leiharbeitnehmer durchgehend vom Verleiher bezahlt werden muss, auch wenn er nicht bei einem Entleiher eingesetzt ist. Der Verleiher hat dann den sog. Grundbetrag zu zahlen, der in Art. 11 TAWR geregelt ist und lediglich 50 % der Vergütung beträgt, die während eines zuvor mindestens zwölfwöchigen, ununterbrochenen Einsatzes zu bezahlen ist. Der Mindestlohn gemäß der National Minimum Wage Regulations 1999, der derzeit für Arbeitnehmer, die das 21. Lebensjahr vollendet haben, bei 6,31 GBP liegt, darf nicht unterschritten werden.

Die zweite und sowohl während der Beratungen zur RL als auch bei Umsetzung der RL umstrittenste Abweichungsmöglichkeit betrifft die Er-

⁵³ Vgl. *Wickens v. Champion Employment Agency Ltd.* [1984-01-01]. ICR 365; *McMeechan v. Secretary of State for Employment* [1995]. ICR 444; *Montgomery v. Johnson Underwood Ltd.* [2001-03-09]. IRLR 269; *Franks v. Reuters Ltd.* [2003-04-10]. ICR 1166; und *Cable and Wireless Plc. v. Muscat* [2006-03-09]. ICR 975.

füllung einer Wartezeit als Bedingung für die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes, vgl. Art. 5 Abs. 4 UA. 1 RL. Von der Möglichkeit, eine solche Wartezeit vorzusehen, hat die britische Regierung – wie oben ausgeführt – ihre Zustimmung zur RL abhängig gemacht. Art. 7 Abs. 2 TAWR setzt für die erfolgreiche Absolvierung der Wartezeit voraus, dass der Leiharbeitnehmer auf derselben Stelle bei demselben Entleiher durchgehend zwölf Kalenderwochen arbeitet, wobei dies während eines oder mehrerer Einsätze erfolgen kann. Dass die TAWR zur Festlegung der Voraussetzungen der Wartezeit drei lange Artikel benötigt, spricht Bände. Der Tatbestand der Regelungen in Art. 7 bis 9 TAWR zeigt, dass es sehr schwer fiel, zwei gegenläufige Interessen miteinander zu vereinbaren. Auf der einen Seite war es dem Gesetzgeber wichtig, dem Gleichbehandlungsgrundsatz während der Wartezeit seine Wirkung abzuspreehen. Das Ministerium war sich auf der anderen Seite aber bewusst, dass es strategischen Überlegungen von Verleihern „Tür und Tor öffnete“, um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu vermeiden. Als Konsequenz dessen und um auch den Interessen der Leiharbeitnehmer gerecht zu werden, wurde eine Reihe von Regelungen vorgesehen, die den Verleihern den Missbrauch erschweren sollen. So sind zum Beispiel Unterbrechungen von bis zu sechs Kalenderwochen irrelevant, ebenso wie eine Reihe von Gründen, aus denen der Leiharbeitnehmer nicht in der Lage war, seine Arbeit fortzusetzen, so z.B. Krankheit oder Verletzungen. Mit solchen Regelungen versucht die TAWR, Art. 5 Abs. 5 RL gerecht zu werden, der die Mitgliedstaaten in die Pflicht nimmt, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Missbrauch des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu vermeiden, und im Besonderen aufeinander folgende Überlassungen, mit denen die Bestimmungen umgangen werden sollen, zu verhindern. Das erklärt, warum Art. 9 TAWR die Vermutung für eine ununterbrochene Beschäftigung vorsieht, wenn die Gestaltung der Überlassung eine Umgehung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sichtbar macht.

Ob diese Art der Umsetzung den Vorgaben der RL gerecht wird, darf bezweifelt werden. Sicherlich ermöglicht Art. 5 Abs. 4 RL die Festlegung einer Wartezeit, aber Ausnahmevorschriften sind eng auszulegen und die Anforderung, dass dieselbe Arbeit abgeleistet werden muss, geht sicherlich einen Schritt weiter. Zudem wird in einem anderen Zusammenhang für die Bestimmung von ununterbrochener Beschäftigung nach dem Employment Rights Act 1996⁵⁴ auf die ununterbrochene vertragliche Be-

⁵⁴ Article 210-219 of the *Employment Rights Act 1996* (c. 18).

ziehung zum Arbeitgeber, nicht auf die ausgeübte Tätigkeit abgestellt.⁵⁵ Statistiken zufolge werden nicht einmal die Hälfte der Leiharbeitnehmer die Wartezeit erfüllen, so dass sie vom Gleichbehandlungsgrundsatz nicht profitieren können.⁵⁶

Fazit

Ein überzeugendes Argument für Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz in der Leiharbeit gibt es meiner Meinung nach nicht. Die in Art. 5 RL aufgeführten Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz werden von einigen Autoren wirtschaftlich als notwendig angesehen, da die Leiharbeitsunternehmen darauf angewiesen sind, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zur Anwendung kommt, weil dies zu einer erheblichen Verteuerung der Arbeitnehmerüberlassung und beträchtlichem Verwaltungsmehraufwand führen würde.⁵⁷ Soweit die Leiharbeitsunternehmen eine höhere Vergütung zahlen müssten, würden sie diese allerdings an die Entleiher weitergeben. Das wäre für die Verleiher nur dann problematisch, wenn die Entleiherbetriebe daraufhin vom Einsatz von Leiharbeitnehmern in signifikanter Weise Abstand nehmen würden. Das wäre aber nicht der Fall. Auch wenn die Entleiher einen deutlich höheren Preis als für die vergleichbaren Arbeitnehmer der Stammbesellschaft zahlen müssten, wäre das für sie attraktiv, weil die Transaktionskosten sowohl bei der Einstellung wie bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Leiharbeitnehmern ungleich geringer sind als bei Stammarbeitnehmern. Kosten der Entleiher für den Suchprozess bzw. für die mit der Entlassung üblicherweise verbundenen Kosten fallen so gut wie nicht oder nur in einem sehr geringen Umfang an. Letzteres lässt sich gerade an Hand der Entwicklung in den durch die Finanzkrise geprägten Jahren 2008 und 2009 anschaulich nachvollziehen. Der Einsatz von Leih-

⁵⁵ Vgl. im Detail EMIR, A. *Selwyn's Law of Employment*. 17th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012, S. 397 ff. ISBN 978-0-19-964026-3.

⁵⁶ Vgl. DAVIES, A. C. L. The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity. *European Labour Law Journal*. 2010, vol. 1, no. 3, S. 307, 314. ISSN 2013-9525; und LEIGHTON, P. und M. WYNN. Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?. *Industrial Law Journal*. 2011, vol. 40, no. 1, S. 5, 8. ISSN 0305-9332.

⁵⁷ LEMBKE, M. und E.-M. DISTLER. Die Bezugnahme auf Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche durch Unternehmen mit Mischbetrieben. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2006, Jg. 23, Nr. 17, S. 953. ISSN 0943-7525.

arbeit folgt ja bekanntermaßen dem Rhythmus der Konjunktur.⁵⁸ In der letzten Phase einer Rezession und bei sich andeutendem Aufschwung greifen Unternehmen bevorzugt zunächst auf Leiharbeiter zurück. Und wenn sich der Aufschwung abschwächt, sind es die Leiharbeiter, die von den Entleihern primär „entlassen“ werden. Während der Finanzkrise waren die Zeitungen voll von Berichten über Leiharbeitnehmer, die nach Einsätzen in großen Unternehmen ihre Arbeit verloren haben. Es fällt nicht schwer, sich vorzustellen, wie viel diese Unternehmen dadurch gespart haben, dass sie 1 000 Leiharbeitnehmer auf einen Schlag losgeworden sind, ohne die mit dem Kündigungsschutz verbundenen Kosten tragen zu müssen. Die Vorstellung, dass die Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes der Entwicklung der Leiharbeit abträglich ist, wird auch durch die Erfahrungen in den Ländern widerlegt, die seit Jahren den Gleichbehandlungsgrundsatz in ihrer Arbeitsrechtsordnung festgeschrieben haben.

Um ein Fazit ziehen zu können, inwiefern die RL die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer verbessert, muss beim erklärten Ziel der RL angesetzt werden. Zu erinnern ist an den Erwägungsgrund 12, der verspricht, Rahmenbedingungen zu setzen, die diskriminierungsfrei, transparent und verhältnismäßig wirken. Der Schutz der Leiharbeitnehmer soll in erster Linie durch die Garantie des Gleichbehandlungsgrundsatzes gewährleistet werden und somit zu dem, was als Arbeitsqualität bezeichnet wird, beitragen. Die Untersuchung des Art. 5 RL hat gezeigt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz in Abs. 1 als zentrales Prinzip für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen formuliert, in den folgenden Absätzen aber stetig eingeschränkt wurde. Der Grundsatz ist nicht vollständig begraben worden, sondern hinterlässt noch seine Spuren. Gerade die Beispiele des Vereinigten Königreiches und Deutschlands zeigen allerdings, dass dies sehr schwache Spuren sind. Wenn wir den Statistiken für das Vereinigte Königreich trauen können, werden 50 % der Leiharbeitnehmer nicht vom Gleichbehandlungsgrundsatz profitieren, da ihre Überlassung vor Ablauf der Zwölfwochengrenze endet.⁵⁹ In beiden Län-

⁵⁸ Vgl. dazu De GRAAF-ZIJL, M. und E. E. BERKHOUT. Temporary Agency Work and the Business Cycle. *International Journal of Manpower*. 2007, vol. 28, no. 7, S. 539 ff. ISSN 0143-7720.

⁵⁹ Vgl. DAVIES, A. C. L. The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity. *European Labour Law Journal*. 2010, vol. 1, no. 3, S. 307, 314. ISSN 2013-9525; und LEIGHTON, P. und M. WYNN. Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?. *Industrial Law Journal*. 2011, vol. 40, no. 1, S. 5, 8. ISSN 0305-9332.

den wird toleriert, dass die überwiegende Mehrheit der Leiharbeitnehmer für die gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn erhält wie die Stammarbeitnehmer beim Entleiher. Eine aktuelle Studie in Deutschland belegt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz fast komplett durch Tarifverträge und deren Bezugnahme in den Arbeitsverträgen ausgehebelt wird.⁶⁰

Der schwedische Arbeitsrechtler Ronny Eklund sagt über die RL:⁶¹ „As it stands now, it leaves no room for approximation of laws.“ Und in Bezug auf Erwägungsgrund 23, in dem die RL die Schaffung eines harmonisierten, gemeinschaftsweiten Rahmens für den Schutz von Leiharbeitnehmern ankündigt, bemerkt Eklund: „the directive is as hollow as Swiss cheese. It reads more like some kind of a framework directive trying to find individual solutions for countries that have voiced objections. It thus provides one solution for Germany, another one for Sweden and a third one for the UK.“ Und er endet mit: „I prefer the directive to compare to a chunk of Swiss cheese, where different labour market solutions tailored for individual member countries can be found in the separate hollows of the cheese flesh.“

Meiner Ansicht nach hat die RL trotz ihrer vielen Ausnahmen die Sensibilität für die Probleme in der Leiharbeit gestärkt. In vielen Ländern, wie in Deutschland, war der Gleichbehandlungsgrundsatz vor Beginn der europäischen Debatte komplett unbekannt. Seitdem spielt er eine wichtige Rolle bei kollektiven Verhandlungen auf Betriebsebene. Basierend auf dem Gleichbehandlungsgrundsatz ist es Gewerkschaften gelungen – zugegebenermaßen in wenigen Fällen – gleiche Bedingungen für Leiharbeitnehmer auszuhandeln, besonders in der Automobilindustrie.

Literaturverzeichnis

§ 3 Rn. 82. In: G. THÜSING, Hrsg. et al. *AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsgesetz: Kommentar*. 2. Aufl. München: C. H. BECK, 2008. 624 S. ISBN 978-3-406-57566-2.

⁶⁰ KRAUSE, R. *Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes* [online]. 2. überarb. u. aktual. Aufl. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen, Institut für Arbeitsrecht, 2012, S. 20 ff. [zit. 2013-11-18]. Zugänglich auf: http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Ruediger_Krause.pdf.

⁶¹ EKLUND, R. Who Is Afraid of the Temporary Agency Work Directive?. In: R. EKLUND, R. HAGER, J. KLEINEMAN und H.-Å. WÄNGBERG. *Skrifter till Anders Victorins minne*. 1st ed. Uppsala: Iustus, 2009, S. 139, 156. ISBN 978-91-7678-716-8.

- AHLBERG, K. Germany “Premature Implementation” of the Draft Directive – In Spice of Resistance in the Council. In: K. AHLBERG, B. BERCUSSON, N. BRUUN, H. KOUNTOUROS, Ch. VIGNEAU und L. ZAPPALÀ. *Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work*. 1st ed. Brussels; London: Peter Lang, 2008. 376 S. ISBN 978-90-5201-417-3.
- ARROWSMITH, J. *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*. 1st ed. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. 46 S. ISBN 92-897-0927-8.
- BARNARD, C. *EU Employment Law*. 4th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. 739 S. ISBN 978-0-19-969291-0.
- BERCUSSON, B. *European Labour Law*. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 752 S. ISBN 978-0-521-61350-7.
- BLANKE, Th. Der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Arbeitnehmerüberlassung. *Der Betrieb*. 2010, Jg. 63, Nr. 27/28, S. 1528-1533. ISSN 0005-9935.
- Bundesarbeitsgericht: Urteil vom 13. 03. 2002 – 5 AZR 648/00. In: *Arbeitsrechtliche Praxis*. Nr. 58, § 4 EFZG.
- Cable and Wireless Plc. v. Muscat* [2006-03-09]. ICR 975.
- CARINCI, F., R. De LUCA TAMAJO, P. TOSI und T. TREU. *Diritto del Lavoro: 2. Il rapporto di lavoro subordinato*. 8. ed. Torino: Utet Giuridica, 2013. 661 S. ISBN 978-88-5980931-9.
- Code du travail* [Das französische Arbeitsgesetzbuch].
- Council Resolution of 18 December 1979 on the Adaptation of Working Time* [1980-12-18]. ABL. 1980 C2/1.
- DAVIES, A. C. L. The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity. *European Labour Law Journal*. 2010, vol. 1, no. 3, S. 307-331. ISSN 2013-9525.
- De GRAAF-ZIJL, M. und E. E. BERKHOUT. Temporary Agency Work and the Business Cycle. *International Journal of Manpower*. 2007, vol. 28, no. 7, S. 539-556. ISSN 0143-7720.
- Einleitung und Rn. 388. In: H. WIEDEMANN, Hrsg. et al. *Tarifvertragsgesetz: Mit Durchführungs- und Nebenvorschriften: Kommentar*. 7. bearb. Aufl. München: C. H. BECK, 2007. 1861 S. ISBN 978-3-406-52972-6.

- EKLUND, R. Temporary Employment Agencies in the Nordic Countries. *Scandinavian Studies in Law*. 2002, vol. 43, S. 311-333. ISSN 0085-5944.
- EKLUND, R. Who Is Afraid of the Temporary Agency Work Directive?. In: R. EKLUND, R. HAGER, J. KLEINEMAN und H.-Å. WÄNGBERG. *Skrifter till Anders Victorins minne*. 1st ed. Uppsala: Iustus, 2009, S. 139-166. ISBN 978-91-7678-716-8.
- EMIR, A. *Selwyn's Law of Employment*. 17th ed. Oxford: Oxford University Press, 2012. 792 S. ISBN 978-0-19-964026-3.
- Employment Rights Act 1996 (c. 18)*.
- Entscheidung des Tribunal Supremo vom 07.02. 2007* [2007-02-07]. Rec. 104/2005.
- Entwurf eines Berichts Ieke van den Burg über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-10-11]. PE 316.363.
- Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung* [2011-02-17]. BT Drucksache 17/4804, S. 1-14.
- Erste Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung vom 21. Dezember 2011* [2011-12-21]. BAnz. 2011 Nr. 195, S. 4608.
- Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* [2002-12-23]. BGBl. 2002 I, S. 4607.
- Erstes Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung* [2011-04-28]. BGBl. 2011 I, S. 642.
- Franks v. Reuters Ltd.* [2003-04-10]. ICR 1166.
- FUCHS, M. Flexibilität à la carte: Die Reform des italienischen Arbeitsrechts. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2004, Jg. 21, Nr. 17, S. 956-964. ISSN 0943-7525.
- Gazzetta Ufficiale*. 09. 10. 2003, n. 235.
- Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-11-28]. KOM(2002) 701 endgültig.

- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit* [1996-08-07]. BGBl. I, S. 1246.
- Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz)* [2001-12-10]. BGBl. 2001 I, S. 3443.
- Gesetz zur Regelung der gewerbmässigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG)* [1972-08-07]. BGBl. 1972 I, S. 1393.
- Grünbuch: Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts* [2006-11-22]. KOM(2006) 708 endgültig.
- KRAUSE, R. *Tarifverträge zur Begrenzung der Leiharbeit und zur Durchsetzung des Equal-Pay-Grundsatzes* [online]. 2. überarb. u. aktual. Aufl. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen, Institut für Arbeitsrecht, 2012. 146 S. [zit. 2013-11-18]. Zugänglich auf: http://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fileadmin/user_data_hsi/Veroeffentlichungen/HSI_Schriftenreihe/Ruediger_Krause.pdf.
- LEIGHTON, P. und M. WYNN. *Classifying Employment Relationships – More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?*. *Industrial Law Journal*. 2011, vol. 40, no. 1, S. 5-44. ISSN 0305-9332.
- LEMBKE, M. *Aktuelle Brennpunkte in der Zeitarbeit*. *Betriebs-Berater*. 2010, Jg. 65, Nr. 25, S. 1533-1540. ISSN 0340-7918.
- LEMBKE, M. *Die Aussetzung von Verfahren zur Prüfung der Tariffähigkeit einer Organisation*. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2008, Jg. 25, Nr. 8, S. 451-452. ISSN 0943-7525.
- LEMBKE, M. und E.-M. DISTLER. *Die Bezugnahme auf Tarifverträge der Zeitarbeitsbranche durch Unternehmen mit Mischbetrieben*. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2006, Jg. 23, Nr. 17, S. 952-958. ISSN 0943-7525.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo* [2013-07-26]. RCL 2013\1162.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, de empresas de trabajo temporal* [1994-07-01]. RCL 1994\1555.
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* [2010-09-17]. RCL 2010\2502.

- MARTÍN VALVERDE, A., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ und J. GARCÍA MURCIA. *Derecho del Trabajo*. 16^a ed. Madrid: Tecnos, 2007. 977 S. ISBN 978-84-309-4604-4.
- McMeechan v. Secretary of State for Employment* [1995]. ICR 444.
- Montgomery v. Johnson Underwood Ltd.* [2001-03-09]. IRLR 269.
- PICKER, E. Arbeitnehmerüberlassung: eine moderne Personalwirtschaftsform als Mittel arbeitsrechtlicher Modernisierung. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2002, Jg. 33, Nr. 3, S. 469-548. ISSN 0342-328X.
- PICHT, J. La mise en oeuvre de la directive 2008/104 en République tchèque. *Revue de Droit du Travail*. 2010, vol. 2010, n° 2, S. 126-130. ISSN 1951-0152.
- Report: Expert Group: Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work*. 1st ed. Brussels: European Commission, 2011. 43 S. Social Europe.
- Resolution on Employment and the Adaptation of Working Time* [1981-09-17]. ABL 1981 C/260/54.
- Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit* [2008-11-19]. ABIEU 2008 L 327/9.
- Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis* [1991-06-25]. ABIEG 1991, L 206/19.
- Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen* [1996-12-16]. ABIEG 1997, L 18/1.
- SCHÜREN, P. Tarifunfähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für die Leiharbeitsbranche. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2008, Jg. 25, Nr. 8, S. 453-456. ISSN 0943-7525.
- SCHÜREN, P. Tarifverträge ohne mitgliedschaftliche Legitimation – eine Skizze. In: H. OETKER, U. PREIS und V. RIEBLE, Hrsg. *50 Jahre Bundesarbeitsgericht*. 1. Aufl. München: C. H. BECK, 2004, S. 877-887. ISBN 978-3-406-51533-0.

- Temporary Agency Work in the European Union* [online]. 1st ed. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. 18 S. [zit. 2013-11-18]. Zugänglich auf: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0408TR01/TN0408TR01.pdf>.
- The Agency Workers Regulations 2010*. SI 2010/93.
- THÜSING, G. und M. LEMBKE. Zeitarbeit im Spannungsverhältnis von Dienstleistungsfreiheit und Tarifautonomie – Zum Vorschlag der Ausdehnung des AEntG auf die Zeitarbeitsbranche. *Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2007, Jg. 38, Nr. 1, S. 87-127. ISSN 0342-328X.
- URBAN-CRELL, S. und Ch. SCHULZ. *Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung*. 1. Aufl. München: C. H. BECK, 2003. 427 S. Effektives Arbeits- und Sozialrecht: EFAS. ISBN 978-3-406-51152-3.
- Urteil des BVerfG vom 04. 04. 1967 – 1 BvR 84/65* [1967-04-04]. BVerfGE 21, S. 261.
- VIGNEAU, Ch. Temporary Agency Work in France. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. 2001, vol. 23, no. 1, S. 45-66. ISSN 1095-6654.
- Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* [2002-03-20]. KOM(2002) 149 endgültig.
- Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über bestimmte Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen* [1990-06-29]. KOM(1990) 228 endgültig.
- WAAS, B. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im neuen Arbeitnehmerüberlassungs-gesetz. *Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht*. 2012, Jg. 11, Nr. 1, S. 7-13. ISSN 1611-1958.
- WANK, R. § 3 AÜG Rn. 23b. In: R. MÜLLER-GLÖGE, Hrsg. et al. *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*. 14. bearb. Aufl. München: C. H. BECK, 2014. 2957 S. ISBN 978-3-406-65244-8.
- WANK, R. Der Richtlinienvorschlag der EG-Kommission zur Leiharbeit und das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*. 2003, Jg. 20, Nr. 1, S. 14-23. ISSN 0943-7525.
- Wickens v. Champion Employment Agency Ltd.* [1984-01-01]. ICR 365.

- WOROBIEJ, A. Interne und externe Flexibilität unter besonderer Berücksichtigung der Leiharbeit. In: F. SCHRAMM und U. ZACHERT, Hrsg. *Arbeitsrecht in der betrieblichen Anwendung: Mythen und Realität*. 1. Aufl. München; Mering: Rainer Hampp, 2008. 387 S. ISBN 978-3-86618-219-6.
- ZAPPALÀ, L. *The Regulation of Temporary Work in the Light of Flexicurity: Between Soft Law and Hard Law* [online]. Catania: Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona", 2003. 32 S. [zit. 2013-11-18]. Working Paper, no. 21. ISSN 1594-817X. Zugänglich auf: http://aei.pitt.edu/1632/1/n21_zappala.pdf.
- ZAPPALÀ, L. The Temporary Agency Workers' Directive: An Impossible Political Agreement?. *Industrial Law Journal*. 2003, vol. 32, no. 4, S. 310-317. ISSN 0305-9332.

Prof. Dr. Maximilian Fuchs

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät HB
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt
Auf der Schanz 49
85049 Ingolstadt
Deutschland
sekretariat-fuchs@ku.de