

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge

Gesetzliche Neuregelung und Auswirkungen für die Praxis

Bearbeitet von

Timon Grau, Robert Bauer, Oliver Bertram, Dr. Alexander Bissels, Anna Förster, Prof. Dr. Martin Henssler,
Daniel Krämer, Jürgen Kunz, Christian Mehrens, Christiane Pickenhahn, Johannes Simon, Ulrich Sittard,
Katrin Stamer, Tim Wißmann

1. Auflage 2017. Buch. 448 S. Hardcover

ISBN 978 3 8240 1504 7

Format (B x L): 14,8 x 21 cm

Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsvertrag, Kündigungsschutz, Mutterschutz,
Personalwesen

schnell und portofrei erhältlich bei



Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Autoren	19
Literaturverzeichnis	21
Abkürzungsverzeichnis	23
§ 1 Reformanlass und Entstehungsgeschichte der Neuregelung .	29
A. Reformanlass	29
B. Die Entwicklung des Rechts der Zeitarbeit	30
I. Vom Arbeitsvermittlungsmonopol zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 1972	30
II. Die Deregulierung des AÜG insbesondere durch die „Hartz-Gesetze“	32
III. Folgen der Deregulierung und AÜG-Reform 2011	33
C. Von der Koalitionsvereinbarung 2013 zur Reform 2017	38
I. Der Koalitionsvertrag des Jahres 2013	38
II. Der erste Referentenentwurf vom 16.11.2015	40
III. Der zweite Referentenentwurf vom 17.2.2016	41
IV. Der Regierungsentwurf vom 1.6.2016	42
V. Behandlung im Ausschuss Arbeit und Soziales und weitere Schritte im Gesetzgebungsverfahren	43
§ 2 Die Regelung des Arbeitsvertrages in § 611a BGB .	45
A. Einleitung	45
B. Die im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens verworfenen Entwürfe	45
I. § 611a BGB in der Fassung des ersten Referentenentwurfes vom 16.11.2015	45
1. Die allgemeine Regelung (§ 611a Abs. 1 BGB RefE-I)	46
2. Der Kriterienkatalog (§ 611a Abs. 2 BGB RefE-I)	47
3. Die Vermutungsregelung (§ 611a Abs. 3 BGB RefE-I)	49
II. Der Regelungsvorschlag des Regierungsentwurfs	51
1. Die wörtliche Wiedergabe von Leitsätzen der Rechtsprechung	51
2. Kritik	52
C. Die Neuregelung in § 611a BGB	53
D. Die fortgeltenden Kriterien der Rechtsprechung	55
I. Die Notwendigkeit einer typologischen Betrachtungsweise im Sinne einer Gesamtwürdigung aller Umstände	55
II. Der Vorrang der tatsächlichen Vertragspraxis vor der Vertragsgestaltung	56

III.	Einzelfallbezogene Abgrenzungskriterien	57
1.	Für den Arbeitnehmerstatus sprechende Indizien	57
2.	Die Kriterien des § 611a Abs. 2 S. 2 Ziff. g) und h) BGB-RefE-I ..	58
3.	Für die Statusbeurteilung umbeachtliche Kriterien	59
§ 3	Die Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes	61
A.	Der Einsatz von Fremdpersonal – rechtstatsächliche Entwicklungen	61
I.	Missbräuche im Recht des Fremdpersonaleinsatzes / Rechtssachen	61
1.	Zahlen zur Leiharbeit	62
2.	Zahlen zum Fremdpersonaleinsatz durch Onsite-Werk- oder Dienstverträge	68
II.	Unternehmensfeindlicher Reglementierungsdrang der Bundesregierung	69
B.	Die rechtliche Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes	70
I.	Überblick über die Rechtsverhältnisse	70
II.	Die Bedeutungslosigkeit der Grenzziehung zwischen Werk- und Dienstvertrag	71
III.	Die Grenzziehung nach neuem Recht – das Ineinandergreifen von § 611a BGB und § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	73
IV.	Der Arbeitnehmerbegriff des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	74
1.	Die Kodifikation der Rechtsprechung	74
2.	Offene Praxisfragen	76
V.	Sachgerechte Regelung: Rechtssicherheit durch „Positivkatalog“ ..	77
1.	Kriterienkatalog: Das Gegenmodell eines Positivkataloges ..	77
2.	Elemente eines Positivkataloges	77
C.	Lösungsansätze zur praktischen Handhabung des Fremdpersonaleinsatzes	78
I.	Allgemeine Anforderungen an die vertragliche Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer (Dienstleister)	79
1.	Die Person des eingesetzten Arbeitnehmers	79
2.	Abgrenzbares, abnahmefähiges und dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbares Werk	80
3.	Haftung/Gewährleistung für Herstellung eines Erfolges	81
II.	Anforderungen an die Ausgestaltung des Personaleinsatzes im Betrieb des Auftraggebers	82
1.	Die Notwendigkeit einer Gesamtwürdigung (typologische Methode)	82
2.	Maßgeblichkeit der tatsächlichen Vertragsdurchführung (§ 611a Abs. 1 S. 6 BGB)	83

3. Faktische Übertragung der Personalhoheit durch Überlassung des Weisungsrechts als Indiz für eine Arbeitnehmerüberlassung	83
4. Eingliederung in die Betriebsorganisation	84
5. Nutzung fremder Arbeitsmittel	86
6. Dauer und Intensität der Zusammenarbeit	86
III. Prüfung der vorliegenden Umstände nach ihrer Indizwirkung (Bewertungstabelle)	87
IV. Checkliste für die rechtssichere Handhabung	91
D. Sonderfall: Die Personalgestellung im Projektgeschäft	92
I. Die unverzichtbare Klarstellung in der Begründung der Beschluss- empfehlung	92
II. Die Folgerungen für die Praxis	95
1. Anforderungen an die Ausgestaltung des Vertrages über die Dienstleistung	95
2. Die Erfüllung des Beratungsauftrages im Betrieb des Auftrag- gebers	97
§ 4 Solo-Selbstständige	99
A. Definition/Begriff des Solo-Selbstständigen im Arbeits-, Steuer- und Sozial- versicherungsrecht	100
B. Bezeichnung als Solo-Selbstständiger	103
C. Motive für Solo-Selbstständige und Auftraggeber	104
D. Zahl und Bedeutung der Solo-Selbstständigen – Anteil an den Selbstständi- gen – Weißbuch Arbeiten 4.0	107
E. Solo-Selbstständige in Tarifverträgen	109
F. Solo-Selbstständige ohne Arbeitnehmerüberlassung (Zweier – Beziehung) ..	111
I. Abgrenzung der Solo-Selbstständigen zum Arbeitnehmer	111
1. Arbeitsrechtliche Abgrenzung	111
2. Sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung	112
a) Gesetz	112
b) Rechtsprechung	112
c) Sozialversicherungsträger	113
3. Steuerrechtliche Abgrenzung	114
a) UStG und LStDV	114
b) Checkliste des BFH	117
c) Auseinanderfallen von steuer- und sozialversicherungsrecht- licher Beurteilung der Tätigkeit – gesetzlich ungeregelt	118
II. Konsequenzen falscher Handhabung	119
1. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Arbeitsrecht	119
a) Individualarbeitsrecht	119
aa) Arbeitnehmerstatus	119
bb) Zukünftige Lohnhöhe	120

cc) Auswirkungen auf die Vergangenheit	121
dd) Rechtsmissbrauch/Verwirkung/Treu und Glauben	124
ee) Statusklage	126
ff) Rechtsweg	129
b) Kollektivarbeitsrecht	132
aa) Neuwahl des Betriebsrates	132
bb) Zustimmungspflichtige Einstellung	133
cc) Unterrichtung des Betriebsrates	133
dd) Innerbetriebliche Stellenausschreibungen	134
2. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Sozialversicherungsrecht	134
a) Bei rechtzeitigem Anfrageverfahren	136
b) Außerhalb eines rechtzeitigen Anfrageverfahrens	136
aa) Abschaffung des § 7b SGB VI	136
bb) Nachentrichtung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge/Säumniszuschläge	137
cc) Verjährungsfristen	140
dd) Erstattung der Arbeitnehmeranteile	141
ee) Konsequenzen in strafrechtlicher Hinsicht	144
3. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Steuerrecht	144
a) Lohn-/Einkommensteuer	144
b) Umsatzsteuer	148
c) Gewerbesteuer	150
d) Verjährung bei Einkommens-/Lohn-, Umsatz- und Gewerbesteuer	151
e) Straf- und bußgeldrechtliche Auswirkungen	151
G. Solo-Selbstständige in der Arbeitnehmerüberlassung (Dreier – Beziehung) ..	151
I. Praxisrelevanz – Renaissance der Freien – Mitarbeiter – Verträge? ..	151
II. Einordnung in Fallgruppen	153
1. Fallgruppe 1: Überlassung eines echten Solo-Selbstständigen/ Freien Mitarbeiters aufgrund eines echten Dienst-/Werkvertrages an einen Dritten	154
a) Arbeitsrecht – Nichtanwendbarkeit des AÜG	154
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	156
2. Fallgruppe 2: Überlassung eines echten Solo-Selbstständigen/ Freien Mitarbeiters mit weisungsgebundener Eingliederung bei einem Dritten	158
a) Arbeitsrecht	158
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	162

3. Fallgruppe 3: Überlassung eines scheinselbstständigen Solo-Selbstständigen/Freien Mitarbeiters ohne Eingliederung bei einem Dritten	164
a) Arbeitsrecht (Solo-Selbstständiger als Scheinselbstständiger seines Auftraggebers)	164
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	165
4. Fallgruppe 4: Überlassung eines scheinselbstständigen Solo-Selbstständigen/Freien Mitarbeiters mit weisungsgebundener Eingliederung bei einem Dritten („Doppel-Fehler“)	165
a) Arbeitsrecht	165
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	166
§ 5 Die Reform des AÜG	169
A. Überblick über die Neuregelungen im AÜG	169
I. Einleitung	169
II. Wesentliche Neuerungen im Kurzüberblick	169
1. Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung	169
2. Neuerungen beim Anwendungsbereich des AÜG	171
a) Bereichsausnahmen für den öffentlichen Dienst	171
b) Keine Änderungen beim sog. Konzernprivileg und weiteren Ausnahmetatbeständen	171
3. Ausschluss von Ketten- oder Zwischenverleihkonstruktionen	172
4. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten: Ausschluss von Vorratserlaubnissen	173
5. Begrenzung der zulässigen Überlassungsdauer auf 18 Monate ..	173
6. Verschärfungen beim Equal Pay Grundsatz	174
7. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher und Widerspruchsmöglichkeit des Leiharbeitnehmers (sog. Festhaltenserklärung)	175
8. Untersagung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als „Streikbrecher“	176
9. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	176
10. Schwellenwerte	177
B. Der Begriff des Leiharbeitnehmers und das Verbot des Kettenverleihs	177
I. Definition des Leiharbeitnehmers	178
1. Legaldefinition	178
2. Gleichbleibende Beweislast	179
II. Verbot des Kettenverleihs § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG	179
1. Definition und bisherige Rechtslage	179
2. Neue Rechtslage	181
3. Kein Kettenverleih (abzugrenzende Konstellationen)	183

C. Bereichsausnahme für den öffentlichen Dienst	184
I. Überblick über die Neuregelung	185
II. Entstehungsgeschichte und Hintergrund	186
III. Inhalt der Neuregelung	189
1. Regelungsstruktur und Abgrenzungsfragen	189
2. Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG	191
3. Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG	195
4. Richtlinienkonformität der Bereichsausnahme	197
IV. Bewertung für die Praxis	199
D. Die Regelung der Höchstüberlassungsdauer	199
I. Grundlagen	200
1. Entwicklung der gesetzlichen Regelung der zulässigen Überlassungsdauer	200
a) Höchstüberlassungsdauer im Wandel der Zeit	200
b) Beschränkung der erlaubnispflichtigen auf „vorübergehende“ Überlassungen	202
2. (Wieder-)Einführung einer Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten	204
a) Überblick über die gesetzliche Neuregelung	204
b) Europarechtskonformität einer Höchstüberlassungsdauer	205
c) Die Neuregelung im internationalen Vergleich	206
II. Berechnung der Höchstüberlassungsdauer	206
1. Überlassung von bis zu 18 Monaten an denselben Entleiher	206
a) Konkretisierung des Merkmals „vorübergehend“	206
b) Arbeitnehmerbezug der Höchstüberlassungsdauer	207
c) Begriff des Entleihers	208
d) Ununterbrochener Einsatz bei demselben Entleiher	210
aa) Berechnung der Überlassungsdauer	210
bb) Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten	211
cc) Unterbrechungen der Überlassung	213
e) Keine Anwendung der Höchstüberlassungsdauer innerhalb des Konzernprivilegs	214
III. Abweichungsmöglichkeit durch oder aufgrund der Tarifverträge der Einsatzbranche	214
1. Zuständigkeit der Tarifparteien der Einsatzbranche	214
2. Abweichungen durch Tarifvertrag	216
a) Inhaltliche Anforderungen an eine tarifvertragliche Regelung	216
b) Tarifbindung des Entleihers	217
aa) Entleiher als Partei des Tarifvertrags	217
bb) Nachwirkung einer tarifvertraglichen Regelung	218
cc) Besonderheiten bei Umstrukturierungsmaßnahmen	219

c) Nachzeichnung des Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	221
aa) Fehlende Tarifbindung des Entleiher	221
bb) Nachzeichnung nur im Geltungsbereich des Tarifvertrags	221
cc) Regelungstechnische Anforderungen an die Nachzeichnung	222
dd) Besonderheiten bei Umstrukturierungsmaßnahmen	223
d) Übersicht: Abweichung durch Tarifvertrag	225
3. Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	225
a) Bestehen einer tariflichen Öffnungsklausel	225
b) Zeitliche Beschränkung bei tarifungebundenen Entleihern	226
c) Übersicht: Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	227
4. Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften	227
IV. Rechtsfolgen bei Überschreitung der Höchstüberlassungsdauer	228
1. Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags mit dem Verleiher	228
2. Folgen für den Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher	229
3. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher	230
a) Wirkungen der gesetzlichen Fiktion	230
b) Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses	231
c) Beendigung des fingierten Arbeitsverhältnisses	231
4. Schadensersatzanspruch des Leiharbeitnehmers gegen den Verleiher	233
5. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats des Entleiher	233
6. Ordnungswidrigkeit für den Verleiher	234
7. Versagung bzw. Nichtverlängerung der Überlassungserlaubnis	235
E. Der Gleichstellungsgrundsatz	236
I. Grundlagen	236
1. Allgemeines	236
2. Der vergleichbare Arbeitnehmer	237
3. Umfang des Equal Treatment	239
4. Praktische Handhabbarkeit / Zwischenfazit	244
II. Tarifliche Abweichungsmöglichkeiten (9 Monatsfrist)	244
III. Der weite Equal Pay Begriff/gesetzliche Vermutung/Berechnungsprobleme	247
IV. Erweiterte Abweichungsmöglichkeiten für Branchenzuschlags-tarifverträge	249
V. Abweichungsmöglichkeiten für tarifungebundene Verleiher	254
VI. Übergangsrecht	255
VII. Folge von Verstößen gegen den Gleichstellungsgrundsatz	257

F. Die Offenlegungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht	258
I. Rechtslage bis 1.4.2017	259
II. Koalitionsvertrag	261
III. Rechtslage ab 1.4.2017	262
1. Vertragsbezogene Verpflichtungen	262
a) Allgemeines	262
b) Offenlegungspflicht	263
c) Konkretisierungspflicht	266
d) Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht	270
2. Informationspflicht	272
G. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleihher und Festhaltenserklärung des Leiharbeitnehmers	276
I. Rechtslage bis zum 1.4.2017	276
II. Koalitionsvertrag	278
III. Rechtslage ab dem 1.4.2017	279
1. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleihher	279
2. Festhaltenserklärung	285
H. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern während eines Streiks	298
I. Vom Leistungsverweigerungsrecht zum (zusätzlichen) Einsatzverbot	299
1. Der Leiharbeitnehmer im Arbeitskampf	299
2. Bisherige gesetzliche Regelung eines Leistungsverweigerungsrechts	302
3. Vergleichbare tarifliche Regelungen	302
4. Gesetzliche Neuregelung eines (zusätzlichen) Einsatzverbotes ..	303
a) Referentenentwurf	304
b) Neufassung	304
II. Gesetzliche Neuregelung	304
1. Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern im bestreikten Betrieb	306
a) Betrieb vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen	306
aa) Streikaufruf und unmittelbare Betroffenheit	306
bb) Andere Betriebsteile und anderer Betrieb	307
cc) Konzernprivileg	308
b) Einsatzverbot nur bei rechtmäßigem Streik	308
c) Beschränkung auf Einsatz zum Streikbruch	309
aa) Übernahme streikbedingt ausgefallener Tätigkeit	310
bb) Zeitliche Erstreckung auf alle Leiharbeitnehmer und Notdienstarbeiten	311
cc) Praktische Erwägungen	311

d) Rechtsfolgen des Einsatzverbotes	312
aa) Vergütung des Leiharbeitnehmers	312
bb) Überlassungsvergütung	314
2. Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers	315
a) Voraussetzungen des Leistungsverweigerungsrecht	315
aa) Entleiher vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen	316
bb) Leistungsverweigerungsrecht nur bei rechtmäßigem Streik	316
cc) Zeitpunkt und Art der Geltendmachung	317
b) Hinweispflicht des Verleiher	317
c) Rechtsfolgen des Leistungsverweigerungsrechts	318
aa) Vergütung des Leiharbeitnehmers	318
bb) Überlassungsvergütung	319
III. Durchsetzung des Leistungsverweigerungsrecht und des Einsatzver- botes	320
1. Überprüfung der Rechtmäßigkeit eines Leistungsverweigerungs- rechts	320
2. Reaktionsmöglichkeiten des Leiharbeitnehmers bei Verstoß gegen das Einsatzverbot	320
3. Reaktionsmöglichkeiten der streikenden Gewerkschaft	321
4. Erstattung einer Anzeige	322
IV. Bußgelder	322
V. Hinweise zur Vertragsgestaltung	323
1. Regelungen zur Vergütungspflicht im Arbeitsvertrag	323
2. Regelungen zur Vergütungspflicht im Überlassungsvertrag	323
VI. Verfassungsrechtlicher Rahmen	324
1. Freiheit der Wahl der Arbeitskampfmittel – Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Entleiher	325
2. Beurteilungsspielraum des Gesetzgebers – Rechtfertigung des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit?	326
a) Beurteilungsspielraum des Gesetzgebers	326
b) Fehleinschätzung des Gesetzgebers?	327
3. Betroffene verfassungsrechtlich Freiheiten des Verleiher und der Leiharbeitnehmer	328
a) Verleiher	328
b) Leiharbeitnehmer	328
I. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	330
I. Überblick über die Neuregelung	330
II. Rechtspolitische Diskussion und ursprüngliche Forderungen	331
III. Neuregelung in § 80 Abs. 2 BetrVG	333
1. Regelungskontext und bisherige Rechtslage	333
2. Ergänzung des Informationsanspruchs in § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	337

3. Form der Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen	339
IV. Neuregelung in § 92 BetrVG	341
1. Regelungskontext und bisherige Rechtslage	341
2. Ergänzung der Vorschrift	342
3. Vorlage von Unterlagen	343
V. Zusammenfassende Bewertung für die Praxis	343
J. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten	344
I. Rechtslage bis 1.4.2017	344
1. Betriebsverfassung	344
2. Unternehmensmitbestimmung	347
II. Koalitionsvertrag	349
III. Rechtslage ab 1.4.2017	350
1. Betriebsverfassung	350
2. Unternehmensmitbestimmung	356
K. Folgen der Neuregelung für grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung	363
I. Grundlagen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung	363
1. Allgemeines	363
2. Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers	363
a) Outbound-Fälle	364
b) Inbound-Fälle	364
3. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	365
a) Outbound-Fälle	365
b) Inbound-Fälle	365
4. Gewerberechtliche Bestimmungen der Arbeitnehmerüberlassung	365
II. Wirkung ausländischer Tarifverträge	366
1. Gleichstellungsgrundsatz (9-Monats-Frist)	366
a) Inbound-Fälle	366
b) Outbound-Fälle	366
2. Höchstüberlassungsdauer (18-Monats-Frist)	367
a) Inbound-Fälle	367
b) Outbound-Fälle	367
L. Sanktionen	367
I. Das Übermaß an Sanktionen	367
1. Einleitung	367
2. Die Kern-Kritikpunkte	368
a) Mehrfachsanktionierung	368
b) Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit bei Streikbrecherverbot ..	370
3. Fazit und Ausblick	371
II. Die neuen Bußgeldtatbestände	371
1. Allgemeine Grundsätze	371
2. Neue objektive Bußgeldtatbestände des § 16 AÜG	372
a) Verbot der Kettenüberlassung, § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG	372

b) Verstoß gegen die Offenlegungspflicht, § 16 Abs. 1 Nr. 1c AÜG	373
c) Verstoß gegen die Konkretisierungspflicht, § 16 Abs. 1 Nr. 1d AÜG	374
d) Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer, § 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG	375
e) Verstoß gegen den Gleichstellungsgrundsatz, § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG	375
f) Verstoß gegen die Gewährung des Mindestentgeltes, § 16 Abs. 1 Nr. 7b AÜG	376
g) Verstoß gegen das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern während eines Streiks, § 16 Abs. 1 Nr. 8a AÜG	376
3. Subjektiver Tatbestand	377
III. Rechtsfolgen	378
1. Höhe der Geldbuße nach § 16 Abs. 2 AÜG	378
2. Sonstige Rechtsfolgen	379
IV. Verjährung	379
V. Überblick Sanktionen	380
M. Übergangsregelungen	381
I. Allgemeines	381
1. Drehtürklausel	381
2. Höchstüberlassungsdauer	383
3. Gleichstellungsgrundsatz	384
II. Beispiele	388
III. Schwellenwerte	389
§ 6 Anhang	391
A. Synopse zum AÜG	391
B. Synopse zu den geänderten Vorschriften des BetrVG	429
C. Fassungen von § 611a BGB vom Referentenentwurf bis zur Gesetzesfassung.	430
Stichwortverzeichnis	433