

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Einleitung	1
A.	Problemaufriss	1
B.	Ziel, Methodik und Gang der Untersuchung	3
C.	Terminologische Grundlagen	5
D.	Unionsrechtliche Grundlagen	7
I.	Die Richtlinie 2008/104/EG	7
1.	Die Entstehungsgeschichte der Richtlinie	7
2.	Das Regelungsziel der Richtlinie	12
II.	Kompetenzfragen	14
1.	Die Verbandskompetenz der Europäischen Union	14
a)	Weite Auslegung von Art. 153 Abs. 5 AEUV	15
b)	Restriktive Auslegung von Art. 153 Abs. 5 AEUV	16
c)	Fazit	18
2.	Vereinbarkeit der Richtlinie mit dem Subsidiaritätsprinzip	19
3.	Ergebnis	21
III.	Pflicht der Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Richtlinie	21
1.	Verbindlichkeit des Ziels und Wahlfreiheit der Form und Mittel	22
2.	Gebot der effektiven Umsetzung	23
3.	Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung	25
E.	Nationalrechtliche Entwicklungsgeschichte des Rechts der Arbeitnehmerüberlassung	26
I.	Entwicklung der gesetzlichen Regelung in Deutschland	26
II.	Entwicklung der gesetzlichen Regelung in Großbritannien	31
§ 2	Das Dreipersonenverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung	33
A.	Das Dreipersonenverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Konzept der Richtlinie	33
I.	Die Begriffsbestimmungen der Richtlinie	34
1.	Der Begriff des Leiharbeitnehmers	34
2.	Der Begriff des Leiharbeitsunternehmens	35

3.	Der Begriff des entleihenden Unternehmens	36
II.	Die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher	38
III.	Anwendbarkeit nur auf „wirtschaftliche Tätigkeiten“	38
IV.	Dauerhafte Überlassungen	40
1.	Eröffnung des Anwendungsbereichs der Richtlinie	40
2.	Der unionsrechtliche Begriff der „vorübergehenden“ Überlassung	42
3.	Zwischenergebnis	46
V.	Ergebnis	46
B.	Das Dreipersonenverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung nach deutschem Recht	47
I.	Die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher	48
1.	Die Rechtsbeziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher	48
a)	Die gesetzliche Regelung	48
b)	Richtlinienkonformität der Regelung	50
2.	Die Rechtsbeziehung zwischen Verleiher und Entleiher	51
a)	Die gesetzliche Regelung	51
b)	Richtlinienkonformität der Regelung	52
3.	Die Rechtsbeziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher	52
a)	Die gesetzliche Regelung	52
aa)	Unechter Vertrag zugunsten Dritter	53
bb)	Echter Vertrag zugunsten Dritter	54
b)	Richtlinienkonformität der Regelung	55
II.	Wirtschaftliche Tätigkeit des Verleihers	55
1.	Aufgabe des Erfordernisses der Gewerbsmäßigkeit	55
2.	Das Kriterium der „wirtschaftlichen Tätigkeit“	57
a)	Erfassung gemeinnütziger Einrichtungen	57
b)	Konzerninterner Verleih zum Selbstkostenpreis	59
3.	Ergebnis	61
III.	Die Dauer der Überlassung	61

1.	Das bisherige deutsche Recht	62
2.	Die neue Regelung im AÜG	62
a)	Änderung der Rechtslage durch richtlinienkonforme Auslegung des AÜG	63
b)	Änderung des Wortlauts des AÜG	64
aa)	Definition des Begriffs „vorübergehend“	64
(1)	Orientierung an § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG a.F.	65
(2)	Auslegung in Anlehnung an § 14 Abs. 1 TzBfG	66
(3)	Auslegung nach dem Gesetzeszweck	68
(4)	Bewertung und Zwischenergebnis	69
bb)	Die Rechtsfolge einer Dauerüberlassung	72
(1)	Verbot der dauerhaften Überlassung	72
(a)	Anwendung von § 1 Abs. 2 AÜG	72
(b)	Einschlägigkeit der sonstigen Vorschriften des AÜG	73
(c)	Unwirksamkeit nach § 134 BGB	75
(2)	Kein Verbot der dauerhaften Überlassung	76
(3)	Bewertung und Zwischenergebnis	78
IV.	Ergebnis	81
C.	Das Dreipersonenverhältnis der Arbeitnehmerüberlassung nach britischem Recht	81
I.	Die Rechtslage vor der Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie	83
1.	Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen	83
a)	Der Begriff des Leiharbeitnehmers	84

	b)	Abgrenzung der selbständigen Beschäftigung von der abhängigen Beschäftigung	85
2.		Die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern	88
3.		Die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher	90
	a)	Die Rechtsbeziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Verleiher	90
	b)	Die Rechtsbeziehung zwischen Verleiher und Entleiher	91
	c)	Die Rechtsbeziehung zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher	91
4.		Der Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers	91
	a)	Die Rechtslage vor der <i>James</i> - Entscheidung: Konkludenter Vertragsschluss zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher	92
	b)	Die <i>James</i> -Entscheidung: Das Ende der Lehre vom konkludenten Vertragsschluss	96
	c)	Die Rechtslage nach der <i>James</i> - Entscheidung	97
	d)	Zwischenergebnis	98
5.		Zwischenergebnis	98
II.		Die Rechtslage nach Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie	99
	1.	Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen	100
		a)	Die neue gesetzliche Regelung
		b)	Richtlinienkonformität der Regelung
	2.	Die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern	102
		a)	Bedeutungsverlust der Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern
		b)	Zweifelsfälle
		aa)	Angestellte von umbrella companies
		bb)	Inhaber einer Private Limited Company (Ltd.)
		cc)	Managed Service Contracts

	c)	Richtlinienkonformität der Regelungen	107
3.		Die Rechtsbeziehungen zwischen Leiharbeitnehmer, Verleiher und Entleiher	110
	a)	Die neue gesetzliche Regelung	110
	b)	Richtlinienkonformität der Regelung	112
4.		Wirtschaftliche Tätigkeit des Verleihers	113
	a)	Die gesetzliche Regelung	113
	b)	Richtlinienkonformität der Regelung	114
5.		Keine Anwendung auf dauerhafte Überlassungen	115
	a)	Die gesetzliche Regelung	115
	b)	Richtlinienkonformität der Regelung	116
III.		Ergebnis	117
D.		Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	119
	I.	Die unterschiedliche Ausgangslage des deutschen und des britischen Rechts	119
	II.	Die vertragliche Ausgestaltung des Dreipersonenverhältnisses	119
	III.	Die wirtschaftliche Tätigkeit und die vorübergehende Überlassung	121
§ 3		Der Gleichbehandlungsgrundsatz	123
A.		Der Gleichbehandlungsgrundsatz in der Leiharbeitsrichtlinie	123
	I.	Die Grundregel: Gleichbehandlung vom ersten Arbeitstag an	124
	1.	Der vergleichbare Arbeitnehmer	124
	2.	Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	127
	a)	Definition des Begriffs	127
	b)	Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einzelnen	128
	aa)	Dauer der Arbeitszeit, Überstunden, Pausen, Ruhezeiten, Nachtarbeit	128
	bb)	Urlaub und arbeitsfreie Tage	130
	cc)	Arbeitsentgelt	131
	c)	Der Sonderfall des Zugangs zu Gemeinschaftseinrichtungen oder - diensten	132
II.		Die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz	134

Inhaltsverzeichnis

1.	Abweichungsmöglichkeit bei unbefristetem Arbeitsvertrag	135
2.	Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag	136
a)	Festlegung der Bedingungen, unter denen vom Gleichbehandlungsgebot abgewichen werden darf	137
b)	Wahrung des Gesamtschutzniveaus der Leiharbeitnehmer	138
c)	Weitere Einschränkungen des Wortlauts von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie	139
aa)	Anwendung der Voraussetzungen von Art. 5 Abs. 2 auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie	139
bb)	Anwendung der Voraussetzungen von Art. 5 Abs. 4 auf Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie	141
3.	Abweichungsmöglichkeit während einer „Wartezeit“	142
4.	Keine Ausnahme aus sachlichem Grund	144
5.	Verhinderung der missbräuchlichen Anwendung der Ausnahmeregelungen	144
III.	Sanktionen für den Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	146
IV.	Ergebnis	147
B.	Der Gleichbehandlungsgrundsatz im deutschen Recht	147
I.	Die Grundregel: Gleichbehandlung vom ersten Arbeitstag an	148
1.	Der vergleichbare Arbeitnehmer	149
a)	Die gesetzliche Regelung vor Umsetzung der Richtlinie	150
aa)	Die Definition des vergleichbaren Arbeitnehmers	150
bb)	Probleme bei der Bestimmung des vergleichbaren Arbeitnehmers	151
(1)	Fehlen vergleichbarer Arbeitnehmer	151
(2)	Uneinheitliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer	152
(3)	Berücksichtigung persönlicher Merkmale?	153

Inhaltsverzeichnis

	(4) Fehlende prozessuale Verwertbarkeit	154
	cc) Zwischenergebnis	155
b)	Die gesetzliche Regelung nach der Umsetzung der Richtlinie	156
	aa) Richtlinienkonforme Auslegung des unveränderten Wortlauts	156
	bb) Behandlung der nach bisherigem Recht streitigen Fälle	158
c)	Zwischenergebnis	160
2.	Die wesentlichen Arbeitsbedingungen	161
	a) Die gesetzliche Regelung vor Umsetzung der Richtlinie	161
	aa) Das Kriterium der Wesentlichkeit	162
	bb) Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Einzelnen	163
	(1) Das Arbeitsentgelt	164
	(a) Der Begriff des Arbeitsentgelts	164
	(b) Der Sonderfall der Nutzung sozialer Einrichtungen	166
	(2) Dauer der Arbeitszeit	168
	(3) Urlaub	170
b)	Die gesetzliche Regelung nach der Umsetzung der Richtlinie	171
	aa) Beschränkung des nationalen Rechts auf die in der Richtlinie genannten Bedingungen?	171
	bb) Die wesentlichen Arbeitsbedingungen im Einzelnen	172
	(1) Dauer und Lage der Arbeitszeit, Urlaub und arbeitsfreie Tage	172
	(2) Arbeitsentgelt	173
	(3) Ausschlussfristen	174

	(4)	Das neu geschaffene Recht auf Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten	175
	(a)	Die Notwendigkeit der Änderung des bisherigen Rechts	175
	(b)	Die gesetzliche Regelung in § 13b AÜG	176
	(aa)	Definition von Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten	177
	(bb)	Der vergleichbare Arbeitnehmer	180
	(cc)	Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung	181
	c)	Zwischenergebnis	182
II.		Die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz	183
	1.	Abordnung von Arbeitnehmern zu einer ARGE	184
	a)	Die gesetzliche Regelung	185
	b)	Richtlinienkonformität der Regelung	186
	aa)	Mischunternehmen als Verleihunternehmen i.S. der Richtlinie	186
	bb)	ARGEn als entleihende Unternehmen i.S. der Richtlinie	187
	cc)	Rechtfertigung der Ausnahme aufgrund von Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie	188
	c)	Zwischenergebnis	189
	2.	Das Konzernprivileg	190
	a)	Die bisherige gesetzliche Regelung	190
	aa)	Der Inhalt der Regelung	190
	bb)	Kritik an der Regelung und Umgehungsmöglichkeiten	191
	(1)	Die Position der Rechtsprechung	192

	(2) Die Position der Literatur	193
b)	Die neue gesetzliche Regelung	195
c)	Richtlinienkonformität der Regelung	197
d)	Zwischenergebnis	199
3.	Arbeitnehmerüberlassung ins Ausland	199
4.	Einstellung zuvor arbeitsloser Leiharbeitnehmer	200
a)	Die bisherige Regelung	200
b)	Streichung der Ausnahme für zuvor Arbeitslose	201
5.	Die Tariföffnungsklausel	202
a)	Die bisherige gesetzliche Regelung	202
aa)	Die Tariföffnungsklausel als tarifdispositive Regelung	203
	(1) Das Konzept der Tarifdispositivität	203
	(2) Die Tarifdispositivität in der Praxis	204
	(a) Die flächendeckende Absenkung des Lohnniveaus durch den Abschluss von Tarifverträgen	204
	(b) Entspannung der Situation in jüngster Zeit	207
bb)	Voraussetzungen der Tariföffnungsklausel	210
	(1) Vorliegen eines wirksamen Tarifvertrages	211
	(a) Tariffähigkeit	211
	(b) Tarifzuständigkeit	213
	(c) Zwischenergebnis	214
	(2) Einschränkung der Abweichungsbefugnis durch weitere Voraussetzungen	214
	(a) Argumente für das Vorliegen ungeschriebener Voraussetzungen	214

	(b)	Argumente gegen das Vorliegen ungeschriebener Voraussetzungen	218
	(c)	Stellungnahme und Zwischenergebnis	219
(3)		Zulässigkeit einer bloßen Zulassungsnorm im Tarifvertrag	221
	(a)	Argumente gegen die Zulässigkeit einer Zulassungsnorm	221
	(b)	Argumente für die Zulässigkeit einer Zulassungsnorm	222
	(c)	Stellungnahme und Zwischenergebnis	223
	cc)	Zwischenergebnis	224
b)		Die gesetzliche Regelung nach der Umsetzung der Richtlinie	225
	aa)	Beibehaltung des Grundkonzeptes der Tariföffnungsklausel	225
	(1)	Zulässigkeit der Abweichung durch arbeitsvertragliche Bezugnahme auf einen Tarifvertrag	226
	(a)	Die gesetzliche Regelung	226
	(b)	Richtlinienkonformität der Regelung	226
	(2)	Zulässigkeit der Abweichung durch ausländischen Tarifvertrag	231
	(3)	Zulässigkeit bloßer Zulassungsnormen	234
	(4)	Zwischenergebnis	235
	bb)	Begrenzung der Tarifdispositivität durch neue gesetzliche Regelungen	236

(1)	Einführung einer Lohnuntergrenze für die Leiharbeit	236
(a)	Die Grundlagen der gesetzlichen Regelung	237
(b)	Der Erlass der Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung	239
(c)	Die Kontrollmöglichkeiten der Einhaltung der Regelung	240
(d)	Vereinbarkeit mit Unionsrecht und Verfassungsmäßigkeit der Regelung	241
(2)	Einführung der „Drehtürklausel“	243
(a)	Hintergrund der gesetzlichen Regelung	244
(aa)	Das „Befristungskarussell“	244
(bb)	Der Fall <i>Schlecker</i>	245
(b)	Der Inhalt der gesetzlichen Regelung der „Drehtürklausel“	246
(c)	Richtlinienkonformität und Verfassungsmäßigkeit der „Drehtürklausel“	248
c)	Richtlinienkonformität der Tariföffnungsklausel	252
aa)	Festlegung der Bedingungen, unter denen vom Gleichbehandlungsgebot abgewichen werden darf	252
(1)	Argumente gegen die Richtlinienkonformität der Regelung	253

	(2) Argumente für die Richtlinienkonformität der Regelung	253
	(3) Stellungnahme	254
bb)	Wahrung des Gesamtschutzniveaus für Leiharbeitnehmer	254
	(1) Argumente gegen die Richtlinienkonformität der Regelung	255
	(2) Argumente für die Richtlinienkonformität der Regelung	256
	(3) Stellungnahme	257
d)	Zwischenergebnis	260
6.	Privilegierung der nur gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung zwischen Arbeitgebern	260
	a) Die neue gesetzliche Regelung	261
	b) Richtlinienkonformität der Regelung	262
	c) Zwischenergebnis	264
7.	Vom deutschen Gesetzgeber abgelehnte Ausnahmeregelungen	264
	a) Keine Abweichungsmöglichkeit vom Gleichbehandlungsgrundsatz bei unbefristeten Arbeitsverträgen	264
	b) Vorläufige Ablehnung einer „Wartefrist“ für die allgemeine Gleichbehandlung	266
	c) Ausnahme aufgrund eines sachlichen Grundes	267
III.	Sanktionen für den Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	269
1.	Beibehaltene Regelungen zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	269
2.	Einführung neuer Ordnungswidrigkeitstatbestände	270
	a) Die Ahndung der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatz	271

	b)	Die Ahndung der Verletzung des Zugangsrechts zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten	272
	3.	Das ungeklärte Schicksal der Vermutung der Arbeitsvermittlung	273
	4.	Zwischenergebnis	274
	IV.	Ergebnis	275
C.		Der Gleichbehandlungsgrundsatz im britischen Recht	277
	I.	Die Rechtslage vor Umsetzung der Leiharbeitsrichtlinie	277
	II.	Der Gleichbehandlungsgrundsatz in den Agency Workers Regulations 2010	278
	1.	Die Grundregel: Gleichbehandlung vom ersten Arbeitstag an	278
	a)	Der vergleichbare Arbeitnehmer	278
	aa)	Der hypothetical comparator approach	279
	bb)	Die Korrekturmöglichkeit der <i>real/comparator defence</i>	280
	cc)	Richtlinienkonformität der Regelung	281
	b)	Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	283
	aa)	Equal pay	283
		(1) Die Definition des Arbeitsentgelts	284
		(2) Richtlinienkonformität der Regelung	284
	bb)	Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten	287
		(1) Definition von Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten	287
		(2) Der vergleichbare Arbeitnehmer	289
		(3) Richtlinienkonformität der Regelung	291
	2.	Die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz	292
	a)	Die zwölfwöchige Wartezeit	292

	aa)	Die Definition der Wartezeit	293
	bb)	Anti-Umgehungs-Vorschriften	294
	(1)	Die Regelung in Reg. 7 (8) AWR	294
	(2)	Die Regelung in Reg. 9 AWR	295
	cc)	Richtlinienkonformität der Regelung	297
	b)	Ausnahme bei Bezahlung des Leiharbeitnehmers zwischen den Einsätzen	302
	aa)	Die gesetzliche Regelung	302
	bb)	Richtlinienkonformität der Regelung	303
3.		Vorgehen im Falle der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	304
	a)	Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	305
	aa)	Die gesetzlichen Regelungen	305
	(1)	Geteilte Verantwortlichkeit	305
	(2)	Entschädigung des Leiharbeitnehmers	307
	(3)	Das Auskunftsrecht des Leiharbeitnehmers	309
	(4)	Schutz vor Kündigung und Benachteiligungsverbot	310
	bb)	Richtlinienkonformität und Zwischenergebnis	311
	b)	Sanktionen für den Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	312
	c)	Zwischenergebnis	313
III.		Ergebnis	313
D.		Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	315
	I.	Der vergleichbare Arbeitnehmer	315
	II.	Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen	316
	III.	Die Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz	318
	IV.	Sanktionen für den Fall der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes	321

§ 4	Überprüfung der Einschränkungen und Verbote	325
A.	Abschaffung von Einschränkungen und Verboten durch die Leiharbeitsrichtlinie	325
I.	Überprüfung der Einschränkungen und Verbote	326
II.	Verpflichtung der Mitgliedstaaten	326
1.	Der Begriff des „Allgemeininteresses“	327
2.	Der Sonderfall der streikenden Arbeitnehmer	328
III.	Ergebnis	328
B.	Einschränkungen und Verbote im deutschen Recht	329
I.	Die Erlaubnispflicht	329
1.	Die gesetzliche Regelung	329
a)	Erteilung der Erlaubnis	329
b)	Ausnahmen von der Erlaubnispflicht	330
c)	Rechtsfolgen einer Überlassung ohne Erlaubnis	331
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	332
II.	Das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe	333
1.	Die gesetzliche Regelung	334
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	335
III.	Einschränkung der Überlassung im Werkverkehr	339
1.	Die bisherige gesetzliche Regelung	339
2.	Die Rechtslage nach der Umsetzung der Richtlinie: Aufhebung der Einschränkung der Überlassung im Werkverkehr	339
IV.	Zustimmungsverbot nach dem Aufenthaltsgesetz	340
1.	Anwendungsbereich der Richtlinie	341
2.	Vereinbarkeit des Zustimmungsverbots mit der Richtlinie	341
a)	Rechtfertigung zum Schutz der Leiharbeitnehmer	342
b)	Rechtfertigung aus Gründen der Garantie eines funktionierenden Arbeitsmarktes	342
c)	Zwischenergebnis	344
V.	Die Ersetzung von streikenden Arbeitnehmern durch Leiharbeitnehmer	344
VI.	Ergebnis	345
C.	Einschränkungen und Verbote im britischen Recht	346

I.	Die Erlaubnispflicht	347
1.	Die gesetzliche Regelung	347
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	348
II.	Die Ersetzung von streikenden Arbeitnehmern durch Leiharbeiter	348
III.	Ergebnis	349
D.	Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	349
§ 5	Sonstige Rechte des Leiharbeitnehmers	353
A.	Die kollektive Interessenvertretung	353
I.	Kollektive Interessenvertretung nach der Richtlinie	353
1.	Quoren für die Berechnung der Größe der Arbeitnehmervertretungen	353
2.	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter	354
3.	Ergebnis	356
II.	Kollektive Interessenvertretung in Deutschland	356
1.	Die gesetzliche Regelung	356
a)	Vertretung im Verleiherbetrieb	356
b)	Vertretung im Entleiherbetrieb	357
aa)	Die Position der Rechtsprechung	357
bb)	Die Position des Schrifttums	360
cc)	Stellungnahme	363
c)	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter	363
2.	Richtlinienkonformität der Regelungen	365
a)	Quoren für die Berechnung der Größe der Arbeitnehmervertretungen	365
b)	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter	366
c)	Ergebnis	367
III.	Kollektive Interessenvertretung in Großbritannien	367
1.	Die gesetzliche Regelung	367
a)	Quoren für die Berechnung der Größe der Arbeitnehmervertretungen	368
b)	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter	369
2.	Richtlinienkonformität der Regelungen	370
a)	Quoren für die Berechnung der Größe der Arbeitnehmervertretungen	370
b)	Unterrichtung der Arbeitnehmervertreter	373
3.	Ergebnis	374

IV.	Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	375
B.	Unterrichtung über offene Stellen	376
I.	Die Richtlinie	376
II.	Das überarbeitete AÜG	377
1.	Die gesetzliche Regelung	377
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	381
a)	Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie	381
b)	Vereinbarkeit mit Art. 10 der Richtlinie	383
c)	Ergebnis	384
III.	Die Agency Workers Regulations 2010	384
1.	Die gesetzliche Regelung	384
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	385
a)	Vereinbarkeit mit Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie	385
b)	Vereinbarkeit mit Art. 10 der Richtlinie	388
c)	Ergebnis	388
IV.	Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	389
C.	Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten und Kinderbetreuungseinrichtungen	390
I.	Die Richtlinie	391
II.	Das überarbeitete AÜG	392
III.	Die Agency Workers Regulations 2010	394
IV.	Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	396
D.	Keine Erschwerung des Wechsels in ein entleihendes Unternehmen	397
I.	Die Richtlinie	397
II.	Das überarbeitete AÜG	398
1.	Die gesetzliche Regelung	398
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	399
III.	Die Agency Workers Regulations 2010	401
1.	Die gesetzliche Regelung	401
2.	Richtlinienkonformität der Regelung	402
IV.	Vergleich der deutschen mit der britischen Rechtslage	404
§ 6	Résumé	407
A.	Umsetzungsdefizite beim Anwendungsbereich der Leiharbeitsgesetzgebung	408

B.	Umsetzungsdefizite beim Gleichbehandlungsgrundsatz	408
C.	Umsetzungsdefizite im Rahmen der Überprüfung der Einschränkungen und Verbote	410
D.	Umsetzungsdefizite bei den sonstigen Rechten des Leiharbeitnehmers	410
E.	Fazit	411
	Literaturverzeichnis	413
	Abkürzungsverzeichnis	435