

Inhaltsverzeichnis

Einführung	5
Autoren	19
Literaturverzeichnis	21
Abkürzungsverzeichnis	23
§ 1 Entwicklung des Rechts der Zeitarbeit und Wirkung der Reform 2017	29
A. Entwicklung des Rechts der Zeitarbeit	29
I. Vom Arbeitsvermittlungsmonopol zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz 1972	29
II. Deregulierung des AÜG insbesondere durch die „Hartz-Gesetze“ ..	31
III. Folgen der Deregulierung und AÜG-Reform 2011	33
B. AÜG Reform 2017	38
I. Koalitionsvertrag des Jahres 2013	39
II. Erster Referentenentwurf vom 16.11.2015	41
III. Zweiter Referentenentwurf vom 17.2.2016	42
IV. Regierungsentwurf vom 1.6.2016	43
V. Behandlung im Ausschuss Arbeit und Soziales und weitere Schritte im Gesetzgebungsverfahren	44
C. Bisherige Wirkung der Reform	44
I. Wirkung der Höchstüberlassungsdauer und des Equal-Pay-Gebots ..	44
II. Negative Auswirkungen auf wissensintensive Projektarbeit	45
III. Evaluierung und fortgesetzter Handlungsbedarf	46
D. Sonderregelung für die DRK-Schwesternschaft	47
§ 2 Regelung des Arbeitsvertrags in § 611a BGB	49
A. Einleitung	49
B. Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens verworfene Entwürfe	50
I. § 611a BGB in der Fassung des ersten Referentenentwurfs vom 16.11.2015	50
1. Allgemeine Regelung (§ 611a Abs. 1 BGB RefE-I)	51
2. Kriterienkatalog (§ 611a Abs. 2 BGB RefE-I)	51
3. Vermutungsregelung (§ 611a Abs. 3 BGB RefE-I)	53
II. Regelungsvorschlag des Regierungsentwurfs	55
1. Wörtliche Wiedergabe von Leitsätzen der Rechtsprechung	55
2. Kritik	56
C. § 611a BGB	58
I. Begründung der Beschlussempfehlung	58
II. Inhalt und aktuelle Bedeutung des § 611a BGB	59

D. Fortgeltende Kriterien der Rechtsprechung	61
I. Notwendigkeit einer typologischen Betrachtungsweise (auch in der digitalen Arbeitswelt)	61
II. Vorrang der tatsächlichen Vertragspraxis vor der Vertragsgestaltung	63
III. Einzelfallbezogene Abgrenzungskriterien	63
1. Für den Arbeitnehmerstatus sprechende Indizien	63
2. Kriterien des § 611a Abs. 2 S. 2 g) und h) BGB-RefE-I	64
3. Für die Statusbeurteilung unbeachtliche Kriterien	65
§ 3 Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes	67
A. Einsatz von Fremdpersonal – rechtstatsächliche Entwicklungen	67
I. Missbräuche im Recht des Fremdpersonaleinsatzes / Rechtstatsachen	68
1. Zahlen zur Leiharbeit	70
2. Zahlen zum Fremdpersonaleinsatz durch On-Site-Werk- oder Dienstverträge	78
II. Unternehmensfeindlicher Reglementierungsdrang der Bundesregierung	80
B. Rechtliche Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes	81
I. Überblick über die Rechtsverhältnisse	81
II. Bedeutungslosigkeit der Grenzziehung zwischen Werk- und Dienstvertrag	83
III. Grenzziehung nach neuem Recht – das Ineinandergreifen von § 611a BGB und § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	84
IV. Arbeitnehmerbegriff des § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	85
1. Kodifikation der Rechtsprechung	85
2. Offene Praxisfragen	88
V. Sachgerechte Regelung: Rechtssicherheit durch „Positivkatalog“ ...	89
1. Kriterienkatalog: Das Gegenmodell eines Positivkatalogs	89
2. Elemente eines Positivkatalogs	90
C. Lösungsansätze zur praktischen Handhabung des Fremdpersonaleinsatzes ...	91
I. Allgemeine Anforderungen an die vertragliche Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer (Dienstleister)	91
1. Person des eingesetzten Arbeitnehmers	91
2. Abgrenzbares, abnahmefähiges und dem Auftragnehmer als eigene Leistung zurechenbares Werk	92
3. Haftung/Gewährleistung für Herstellung eines Erfolgs	93
II. Anforderungen an die Ausgestaltung des Personaleinsatzes im Betrieb des Auftraggebers	94
1. Notwendigkeit einer Gesamtwürdigung (typologische Methode) .	94

2. Maßgeblichkeit der tatsächlichen Vertragsdurchführung (§ 12 Abs. 1 S. 2 AÜG, § 611a Abs. 1 S. 6 BGB)	96
3. Faktische Übertragung der Personalhoheit durch Überlassung des Weisungsrechts als Indiz für eine Arbeitnehmerüberlassung ..	96
4. Eingliederung in die Betriebsorganisation	97
5. Nutzung fremder Arbeitsmittel	99
6. Dauer und Intensität der Zusammenarbeit	100
III. Prüfung der vorliegenden Umstände nach ihrer Indizwirkung (Bewertungstabelle)	100
IV. Checkliste für die rechtssichere Handhabung	105
D. Sonderfall: Personalgestellung im Projektgeschäft	107
I. Unverzichtbare Klarstellung in der Begründung der Beschluss- empfehlung	107
II. Folgerungen für die Praxis	111
1. Anforderungen an die Ausgestaltung des Vertrags über die Dienstleistung	111
2. Erfüllung des Beratungsauftrags im Betrieb des Auftraggebers ..	113
E. Unternehmensübergreifender Personaleinsatz und Matrixstrukturen in der Praxis	114
I. Identifizierung von Risiken beim Fremdpersonaleinsatz	114
1. Risiko der ungewollten Arbeitnehmerüberlassung	114
2. Praxisfragen	115
II. Arbeitnehmerüberlassung innerhalb des Konzerns	116
1. Erlaubnisfreier Mitarbeitertransfer im Konzern	116
2. Richtlinienkonformität des Konzernprivilegs	117
a) Rechtliche Rahmenbedingungen	117
b) Praktische Risiken	119
3. Tatbestand des Konzernprivilegs	120
a) Konzern	120
b) Nicht zum Zwecke der Überlassung eingestellt und beschäf- tigt	121
III. Zusammenarbeit im Gemeinschaftsbetrieb	124
1. Ausschlussverhältnis von Arbeitnehmerüberlassung und Gemeinschaftsbetrieb	124
2. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	128
3. Vor- und Nachteile eines Gemeinschaftsbetriebs in der Praxis ...	130
IV. Matrixstrukturen und Arbeitnehmerüberlassung	133
1. Rechtsträgerübergreifende Matrixstruktur	133
2. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	135

§ 4 Solo-Selbstständige und Scheinselbstständigkeit	139
A. Definition/Begriff des Solo-Selbstständigen im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht	141
B. Bezeichnung als Solo-Selbstständiger	147
C. Motive für Solo-Selbstständige und Auftraggeber	148
D. Bedeutung und Absicherung der Solo-Selbstständigen – Crowdworking – Weißbuch Arbeiten 4.0	151
E. Koalitionsvereinbarungen und neue Gesetze	155
I. Koalitionsvertrag vom 12.3.2018	155
II. Gesetz zur BeitragSENTLASTUNG der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zum 1.1.2019	156
III. Gesetzesvorhaben zur Altersvorsorge(-pflicht) zum Jahresende 2019	157
IV. Eckpunkte-Papier des BMAS zu „Fairer Arbeit in der Plattformökonomie“ vom 27.11.2020	157
V. Corona – das Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie zum 1.1.2021	158
VI. Gesetz zur Reform des Statusfeststellungsverfahrens mit Wirkung zum 1.4.2022	159
VII. Koalitionsvertrag vom 7.12.2021	162
F. Solo-Selbstständige in Tarifverträgen	164
G. Solo-Selbstständige ohne Arbeitnehmerüberlassung (Zweier – Beziehung) ..	166
I. Abgrenzung der Solo-Selbstständigen zum Arbeitnehmer	166
1. Arbeitsrechtliche Abgrenzung	167
2. Sozialversicherungsrechtliche Abgrenzung	168
a) Gesetz	168
b) Rechtsprechung	168
c) Sozialversicherungsträger	173
d) Antrag auf Feststellung des Erwerbsstatus	174
e) Einordnung neuer Beschäftigungsformen – On-Demand-Economy und Crowdworker	177
3. Steuerrechtliche Abgrenzung	178
a) UStG und LStDV	178
b) Checkliste des BFH	182
c) Auseinanderfallen von steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Beurteilung der Tätigkeit – gesetzlich ungeregelt	182
II. Konsequenzen falscher Handhabung	183
1. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Arbeitsrecht – „Arbeitsrechtliche Scheinselbstständigkeit“	183
a) Individualarbeitsrecht	183
aa) Arbeitnehmerstatus	183
bb) Zukünftige Lohnhöhe	188

cc) Auswirkungen auf die Vergangenheit – Rückforderung von Honoraren	191
dd) Rechtsmissbrauch/Verwirkung/Treu und Glauben	195
ee) Statusklage	197
ff) Unzulässigkeit der Statusklage – Verwirkung	201
gg) Rechtsweg	201
b) Kollektivarbeitsrecht	206
aa) Neuwahl des Betriebsrats	206
bb) Zustimmungspflichtige Einstellung	206
cc) Unterrichtung des Betriebsrats	207
dd) Innerbetriebliche Stellenausschreibungen	208
2. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Sozialversicherungsrecht – „Sozialversicherungsrechtliche Scheinselbstständigkeit“.....	208
a) Nachentrichtung der gesamten Sozialversicherungsbeiträge/ Säumniszuschläge	211
b) Verjährungsfristen	216
c) Erstattung der Arbeitnehmeranteile	218
d) Konsequenzen in strafrechtlicher Hinsicht	221
3. Konsequenzen einer falschen Handhabung im Steuerrecht – „Steuerliche Scheinselbstständigkeit“	224
a) Lohn-/Einkommensteuer	224
b) Umsatzsteuer	229
c) Gewerbesteuer	232
d) Verjährung bei Einkommens-, Lohn-, Umsatz- und Gewerbesteuer	233
e) Straf- und bußgeldrechtliche Auswirkungen	233
H. Solo-Selbstständige in der Arbeitnehmerüberlassung (Dreier – Beziehung) ..	233
I. Praxisrelevanz – Renaissance der Freien – Mitarbeiter – Verträge? ..	233
II. Dreiecksverhältnisse mit Auslandsbezug	238
III. Einordnung in Fallgruppen	239
1. Fallgruppe 1: Überlassung eines echten Solo-Selbstständigen/ Freien Mitarbeiters aufgrund eines echten Dienst-/Werkvertrags an einen Dritten	239
a) Arbeitsrecht – Nichtigkeit des AÜG	239
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	243
2. Fallgruppe 2: Überlassung eines echten Solo-Selbstständigen/ Freien Mitarbeiters mit weisungsgebundener Eingliederung bei einem Dritten	244
a) Arbeitsrecht	244
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	249

3. Fallgruppe 3: Überlassung eines scheinselbstständigen Solo-Selbstständigen/Freien Mitarbeiters ohne Eingliederung bei einem Dritten	251
a) Arbeitsrecht (Solo-Selbstständiger als Scheinselbstständiger seines Auftraggebers)	251
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	252
4. Fallgruppe 4: Überlassung eines scheinselbstständigen Solo-Selbstständigen/Freien Mitarbeiters mit weisungsgebundener Eingliederung bei einem Dritten („Doppel-Fehler“)	252
a) Arbeitsrecht	252
b) Sozialversicherungs- und Steuerrecht	253
§ 5 Das AÜG in der reformierten Fassung	255
A. Überblick über die letzten Entwicklungen des AÜG	255
I. Einleitung	255
II. Wesentliche Änderungen durch die erfolgte Reform	256
1. Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung	256
2. Veränderungen beim Anwendungsbereich des AÜG	257
a) Bereichsausnahmen für den öffentlichen Dienst	257
b) Keine Änderungen beim sog. Konzernprivileg und weiteren Ausnahmetatbeständen	257
3. Ausschluss von Ketten- oder Zwischenverleihkonstruktionen	258
4. Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten: Ausschluss von Vorratserlaubnissen	259
5. Begrenzung der zulässigen Überlassungsdauer auf 18 Monate ...	260
6. Verschärfungen beim Equal Pay Grundsatz	261
7. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher und Widerspruchsmöglichkeit des Leiharbeitnehmers (sog. Festhaltenserklärung)	261
8. Untersagung des Einsatzes von Leiharbeitnehmern als „Streikbrecher“	262
9. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	262
10. Schwellenwerte	263
III. Jüngste regulatorische Änderungen in Folge der Covid-19-Pandemie	263
B. Begriff des Leiharbeitnehmers und das Verbot des Kettenverleihs	265
I. Arbeitnehmerüberlassung und Begriff des Leiharbeitnehmers	266
1. Legaldefinition	266
2. Gleichbleibende Beweislast	266
3. Unionsrechtskonforme Auslegung des § 1 Abs. 1 S. 1 und S. 2 AÜG	267

II.	Verbot des Kettenverleihs § 1 Abs. 1 S. 3 AÜG	268
1.	Definition und bisherige Rechtslage	268
2.	Rechtslage seit 1.4.2017	270
3.	Kein Kettenverleih (abzugrenzende Konstellationen)	272
C.	Bereichsausnahme für den öffentlichen Dienst	274
I.	Überblick	275
II.	Entstehungsgeschichte und Hintergrund der Bereichsausnahme	275
III.	Inhalt und Reichweite der Bereichsausnahme	279
1.	Regelungsstruktur und Abgrenzungsfragen	279
2.	Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2b AÜG	282
3.	Bereichsausnahme in § 1 Abs. 3 Nr. 2c AÜG	285
4.	Richtlinienkonformität der Bereichsausnahme	287
IV.	Praktische Bedeutung	290
D.	Regelung der Überlassungshöchstdauer	290
I.	Grundlagen	291
1.	Entwicklung der gesetzlichen Regelung der zulässigen Überlassungsdauer	291
a)	Überlassungshöchstdauer im Wandel der Zeit	291
b)	Beschränkung auf „vorübergehende“ Überlassungen	293
2.	(Wieder-)Einführung einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten	295
a)	Überblick über die aktuelle Regelung	295
b)	Europarechtskonformität einer Überlassungshöchstdauer	296
c)	Überlassungshöchstdauer im internationalen Vergleich	298
II.	Berechnung der Überlassungshöchstdauer	299
1.	Überlassung von bis zu 18 Monaten an denselben Entleiher	299
a)	Konkretisierung des Merkmals „vorübergehend“	299
b)	Arbeitnehmerbezug der Überlassungshöchstdauer	301
c)	Begriff des Entleiher	302
d)	Ununterbrochener Einsatz bei demselben Entleiher	304
aa)	Berechnung der Überlassungsdauer	304
bb)	Anrechnung vorheriger Überlassungszeiten	307
cc)	Unterbrechungen der Überlassung	310
e)	Keine Anwendung der Überlassungshöchstdauer innerhalb des Konzernprivilegs	311
III.	Abweichungsmöglichkeit durch oder aufgrund der Tarifverträge der Einsatzbranche	312
1.	Zuständigkeit der Tarifparteien der Einsatzbranche	312
2.	Abweichungen durch Tarifvertrag	314
a)	Inhaltliche Anforderungen an eine tarifvertragliche Regelung	314
b)	Tarifbindung des Entleiher	316
aa)	Entleiher als Partei des Tarifvertrags	316

bb) Nachwirkung einer tarifvertraglichen Regelung	317
cc) Besonderheiten bei Umstrukturierungsmaßnahmen	319
c) Nachzeichnung des Tarifvertrags durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	320
aa) Fehlende Tarifbindung des Entleiher	320
bb) Nachzeichnung nur im Geltungsbereich des Tarifvertrags ..	321
cc) Regelungstechnische Anforderungen an die Nachzeichnung	322
dd) Besonderheiten bei Umstrukturierungsmaßnahmen	324
d) Übersicht: Abweichung durch Tarifvertrag	326
3. Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	326
a) Bestehen einer tariflichen Öffnungsklausel	326
b) Zeitliche Beschränkung bei tarifungebundenen Entleihern	327
c) Übersicht: Abweichung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung	328
4. Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften	328
IV. Rechtsfolgen bei Überschreitung der Überlassungshöchstdauer	329
1. Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags mit dem Verleiher	329
2. Folgen für den Überlassungsvertrag zwischen Verleiher und Entleiher	330
3. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher	331
a) Wirkungen der gesetzlichen Fiktion	331
b) Inhalt des fingierten Arbeitsverhältnisses	332
c) Beendigung des fingierten Arbeitsverhältnisses	333
4. Schadensersatzanspruch des Leiharbeitnehmers gegen den Verleiher	334
5. Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats des Entleiher ..	335
6. Ordnungswidrigkeit für den Verleiher	336
7. Versagung bzw. Nichtverlängerung der Überlassungserlaubnis ..	337
E. Gleichstellungsgrundsatz	337
I. Grundlagen	338
1. Allgemeines	338
2. Vergleichbarer Arbeitnehmer	338
3. Umfang des Equal Treatment	341
4. Praktische Handhabbarkeit/Zwischenfazit	345
II. Tarifliche Abweichungsmöglichkeiten (Neun-Monatsfrist)	345
III. Weiter Equal Pay Begriff/gesetzliche Vermutung/Berechnungsprobleme	349
IV. Erweiterte Abweichungsmöglichkeiten für Branchenzuschlagstarifverträge	351
V. Abweichungsmöglichkeiten für tarifungebundene Verleiher	354
VI. Folge von Verstößen gegen den Gleichstellungsgrundsatz	355

F. Offenlegungs-, Konkretisierungs- und Informationspflicht	357
I. Rechtslage bis 1.4.2017	358
II. Koalitionsvertrag	361
III. Rechtslage seit 1.4.2017	362
1. Vertragsbezogene Verpflichtungen	362
a) Allgemeines	362
b) Offenlegungspflicht	363
c) Konkretisierungspflicht	369
aa) Allgemeine Formen der „Beschleunigung“	375
bb) Vollmachtmodelle	376
cc) Rahmenarbeitnehmerüberlassungsverträge	377
d) Rechtsfolgen bei einem Verstoß gegen die Offenlegungs- und Konkretisierungspflicht	389
2. Informationspflicht	392
G. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher und Festhaltenserklärung des Leiharbeitnehmers	399
I. Rechtslage bis zum 1.4.2017	399
II. Koalitionsvertrag	402
III. Rechtslage seit dem 1.4.2017	403
1. Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher	403
2. Festhaltenserklärung	415
H. Einsatz von Leiharbeitnehmern während eines Streiks	429
I. Vom Leistungsverweigerungsrecht zum (zusätzlichen) Einsatzverbot	430
1. Leiharbeitnehmer im Arbeitskampf	430
2. Vergleichbare tarifliche Regelungen	432
3. Gesetzliche Regelung eines (zusätzlichen) Einsatzverbots	433
II. Gesetzliche Regelung	433
1. Verbot des Einsatzes von Leiharbeitnehmern im bestreikten Betrieb	435
a) Betrieb vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen	435
aa) Streikauf Ruf und unmittelbare Betroffenheit	435
bb) Andere Betriebsteile und anderer Betrieb	436
cc) Konzernprivileg	437
b) Einsatzverbot nur bei rechtmäßigem Streik	438
c) Beschränkung auf Einsatz zum Streikbruch	438
aa) Übernahme streikbedingt ausgefallener Tätigkeit	439
bb) Zeitliche Erstreckung auf alle Leiharbeitnehmer und Notdienstarbeiten	440
cc) Praktische Erwägungen	441
d) Rechtsfolgen des Einsatzverbots	441
aa) Vergütung des Leiharbeitnehmers	442

bb) Überlassungsvergütung	444
2. Leistungsverweigerungsrecht des Leiharbeitnehmers	444
a) Voraussetzungen des Leistungsverweigerungsrechts	445
aa) Entleiher vom Arbeitskampf unmittelbar betroffen	445
bb) Leistungsverweigerungsrecht nur bei rechtmäßigem Streik	446
cc) Zeitpunkt und Art der Geltendmachung	446
b) Hinweispflicht des Verleiher	447
c) Rechtsfolgen des Leistungsverweigerungsrechts	447
aa) Vergütung des Leiharbeitnehmers	447
bb) Überlassungsvergütung	449
III. Durchsetzung des Leistungsverweigerungsrechts und des Einsatz- verbots	449
1. Überprüfung der Rechtmäßigkeit eines Leistungsverweigerungs- rechts	449
2. Reaktionsmöglichkeiten des Leiharbeitnehmers bei Verstoß gegen das Einsatzverbot	449
3. Reaktionsmöglichkeiten der streikenden Gewerkschaft	450
4. Erstattung einer Anzeige	451
IV. Bußgelder	451
V. Hinweise zur Vertragsgestaltung	452
1. Regelungen zur Vergütungspflicht im Arbeitsvertrag	452
2. Regelungen zur Vergütungspflicht im Überlassungsvertrag	453
VI. Verfassungsrechtlicher Rahmen	453
1. Freiheit der Wahl der Arbeitskampfmittel – Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Entleiher	454
2. Beurteilungsspielraum des Gesetzgebers – Rechtfertigung des Eingriffs in die Koalitionsfreiheit?	455
a) Beurteilungsspielraum des Gesetzgebers	455
b) Fehleinschätzung des Gesetzgebers?	456
3. Betroffene verfassungsrechtliche Freiheiten des Verleiher und der Leiharbeitnehmer	458
a) Verleiher	458
b) Leiharbeitnehmer	458
I. Beteiligungsrechte des Betriebsrats	460
I. Überblick	460
II. Rechtspolitische Diskussion und Entwicklung	462
III. Allgemeiner Unterrichtungsanspruch, § 80 Abs. 2 BetrVG	463
1. Regelungskontext und frühere Rechtslage	463
2. Reichweite des Informationsanspruchs	468
3. Form der Unterrichtung und Vorlage von Unterlagen	469

IV. Personalplanung, § 92 BetrVG	471
1. Regelungskontext und bisherige Rechtslage	471
2. Reichweite der Vorschrift	473
3. Vorlage von Unterlagen	474
V. Praktische Einordnung	474
J. Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern bei Schwellenwerten	474
I. Rechtslage bis 1.4.2017	475
1. Betriebsverfassung	475
2. Unternehmensmitbestimmung	479
II. Koalitionsvertrag	481
III. Rechtslage seit 1.4.2017	482
1. Betriebsverfassung	482
2. Unternehmensmitbestimmung	493
K. Folgen der Neuregelung für grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung	506
I. Grundlagen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung	506
1. Allgemeines	506
2. Arbeitsverhältnis des Leiharbeitnehmers	506
a) Outbound-Fälle	506
b) Inbound-Fälle	507
3. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	507
a) Outbound-Fälle	507
b) Inbound-Fälle	508
4. Gewerberechtliche Bestimmungen der Arbeitnehmerüberlassung	508
II. Wirkung ausländischer Tarifverträge	509
1. Gleichstellungsgrundsatz (Neun-Monats-Frist)	509
a) Inbound-Fälle	509
b) Outbound-Fälle	509
2. Höchstüberlassungsdauer (18-Monats-Frist)	510
a) Inbound-Fälle	510
b) Outbound-Fälle	510
L. Sanktionen	510
I. Übermaß an Sanktionen	511
1. Einleitung	511
2. Kern-Kritikpunkte	511
a) Mehrfachsanktionierung	511
b) Verstoß gegen die Koalitionsfreiheit bei Streikbrecherverbot ..	513
3. Fazit und Ausblick	514
II. Neue Bußgeldtatbestände	515
1. Allgemeine Grundsätze	515
2. Neue objektive Bußgeldtatbestände des § 16 AÜG	516
a) Verbot der Kettenüberlassung, § 16 Abs. 1 Nr. 1b AÜG	516

b) Verstoß gegen die Offenlegungspflicht, § 16 Abs. 1 Nr. 1c AÜG	517
c) Verstoß gegen die Konkretisierungspflicht, § 16 Abs. 1 Nr. 1d AÜG	518
d) Verstoß gegen die Höchstüberlassungsdauer, § 16 Abs. 1 Nr. 1e AÜG	519
e) Verstoß gegen den Gleichstellungsgrundsatz, § 16 Abs. 1 Nr. 7a AÜG	520
f) Verstoß gegen die Gewährung des Mindestentgeltes, § 16 Abs. 1 Nr. 7b AÜG	520
g) Verstoß gegen das Verbot des Einsatzes von Leiharbeitneh- mern während eines Streiks, § 16 Abs. 1 Nr. 8a AÜG	521
3. Subjektiver Tatbestand	522
III. Rechtsfolgen	522
1. Höhe der Geldbuße nach § 16 Abs. 2 AÜG	522
2. Sonstige Rechtsfolgen	524
IV. Verjährung	524
V. Überblick Sanktionen	525
M. Übergangsregelungen	526
I. Allgemeines	526
1. Drehtürklausel	526
2. Höchstüberlassungsdauer	528
3. Gleichstellungsgrundsatz	530
II. Beispiele	534
III. Schwellenwerte	535
Stichwortverzeichnis	537