ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Däubler, Wolfgang

Article

Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?

Industrielle Beziehungen

Provided in Cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Suggested Citation: Däubler, Wolfgang (2016) : Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?, Industrielle Beziehungen, ISSN 1862-0035, Rainer Hampp Verlag, Mering, Vol. 23, Iss. 2, pp. 236-247, https://doi.org/10.1688/IndB-2016-02-Daeubler , https://www.budrich-journals.de/index.php/indbez/article/view/26457

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/196042

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Wolfgang Däubler*

Steigende Schutzdefizite im Arbeitsrecht?**

Zusammenfassung – Der Einsatz von „Fremdbelegschaften" hat wenig mit wachsender Vernetzung von Unternehmen zu tun. Die rechtliche Entkoppelung von arbeitsvertraglicher Beziehung und Arbeitsort wirft Probleme auf, die sich bei den einzelnen Gruppen der Fremdbelegschaften unterschiedlich stellen. Leiharbeitnehmer haben neben ihrer Vertragsbeziehung zum Verleiher zahlreiche arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten zum Entleiher, die sich unter dem Leitbegriff eines partiellen Arbeitsverhältnisses zusammenfassen lassen. Ihre faktische Schlechterstellung gegenüber Stammbeschäftigten hängt mit gesetzlich zugelassenen Billigtarifen und einer isolierten Arbeitssituation zusammen, die eine gemeinsame Interessenvertretung erschwert. Bei der zweiten Gruppe – den aufgrund Werk- oder Dienstvertrags in den Betrieb Kommenden – lassen sich die rechtlichen Probleme gleichfalls bewältigen, die die Nichtzugehörigkeit zur „eigentlichen" Belegschaft mit sich bringt. Ihre schlechtere Lage hängt damit zusammen, dass sie im besten Falle den Tarifen einer „Billig-Branche" unterliegen, meist aber zu jenen 42 % der Beschäftigten gehören, die nicht mehr durch Tarifverträge geschützt sind. Bei den Soloselbständigen als der dritten Gruppe muss man unterscheiden. Wer sein Einkommen im Wesentlichen vom Einsatzbetrieb bezieht, wird als arbeitnehmerähnliche Person qualifiziert und kann sich deshalb auf bestimmte arbeitsrechtliche Normen wie das Bundesurlaubsgesetz berufen, bleibt andererseits aber vom Kündigungsschutzgesetz und von der Betriebsverfassung ausgeschlossen. Tarifverträge sind möglich, aber faktisch nicht durchsetzbar. Liegt wegen Fehlens eines beherrschenden Auftraggebers keine Arbeitnehmerähnlichkeit vor, kann sich der Betroffene nur auf zivilrechtliche Schutznormen berufen, die zwar eine intensive Vertragsinhaltskontrolle, aber keinerlei Bestandsschutz gewähren. Hinter dem Begriff der Crowdworker als vierter Gruppe verbergen sich sehr unterschiedliche Rechtsbeziehungen; soweit für ausländische Plattformen gearbeitet wird, ist selbst der zivilrechtliche Schutz in Frage gestellt. Im Vergleich dazu sind die Probleme jener Beschäftigten, deren Arbeit von einem anderen Konzernunternehmen als dem Vertragsarbeitgeber gesteuert wird, von relativ geringer Dimension. Ein einheitliches „Modell" für den Umgang mit Fremdbelegschaften kann es nicht geben; die unbestreitbaren Schutzdefizite haben ihre Ursachen nicht in den Schwierigkeiten der „Ankoppelung" an den Einsatzbetrieb, sondern in der Stellung der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt.

Growing lack of protection in labour law?

Abstract – There is no necessary linkage between the use of a so-called external workforce and the increased interconnectedness of organisations. Within the external workforce, we have to distinguish four groups which are less protected than workers in a standard employment relationship. The coordination problems between an external and internal workforce are normally solved in a satisfactory way. Temporary agency workers have many legal links to the enterprise, which together can be considered to be a partial employment relationship. Workers sent to the plant by their employers on the basis of a contract of services keep their rights as employees in the relationship to their employer. In addition, there are also legal links to the company where the worker is deployed. The absence of a contract with the enterprise where the work is done is not the real cause of the weak position of these two kinds of workers. It is rather their position in the labour market and their difficulty in joining trade unions and their lack of access to the improved working conditions of collective agreements. Self-employed workers with no employees are often in a still worse condition, protected only by civil law. If they work more or less exclusively for one enterprise, some labour law rules apply comprising annual leave and the (theoretical) possibility to conclude collective agreements. However, they cannot invoke the rules against unfair dismissal and they are not integrated into the system of works councils. The situation of crowdworkers varies according to the task they have to fulfil. If they are self-employed persons without employees, they will often be protected only by civil law which guarantees an intensive control of contract clauses but does not protect against the termination of the relationship. To improve their position is a question for labour market policy too. The concept of creating a uniform model to cover external workforces is misleading because it neglects the real reasons for decreasing employment protection.

Key words: **external workforce, temporary agency workers, self-employed workers without employees, partial employment relationship** (JEL: L24, J47, J51, J81)

---

* Prof. Dr. Wolfgang Däubler. E-Mail: daeubler@uni-bremen.de.

** Artikel eingegangen: 22.3.2016.

Industrielle Beziehungen, 23(2): 236-247 DOI 10.1688/IndB-2016-02-Daeubler
ISSN (print) 0943-2779, ISSN (internet) 1862-0035 © Rainer Hampp Verlag, www.Hampp-Verlag.de

1. Vernetzte Arbeitswelt?

Der große Beitrag von Bücker (2016) geht von der Erkenntnis aus, der Zugriff auf Arbeitskräfte geschehe immer seltener im Wege des Normalarbeitsverhältnisses. In wachsendem Maße werde auf „externe Arbeitskräfte" zurückgegriffen, die in der juristischen Literatur auch als „Fremdbelegschaft" bezeichnet werden (Deinert 2014: 65). In traditioneller juristischer Terminologie geht es dabei einmal um Leiharbeitnehmer, deren Rechtsstellung durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in seinen jeweiligen Fassungen weitgehend, wenn auch keineswegs vollständig geklärt ist. An zweiter Stelle steht der Einsatz von Beschäftigten, deren Arbeitgeber mit dem Inhaber des Einsatzbetriebs einen Werk- oder Dienstvertrag abgeschlossen hat. Dabei werden bestimmte Teilaufgaben dem „Fremdunternehmer" zur eigenständigen Erledigung überlassen, was man üblicherweise mit „Outsourcing" bezeichnet. Für diese Arbeitsform steht kein vergleichbarer rechtlicher Rahmen wie für Leiharbeitnehmer zur Verfügung: Die eingesetzten Personen sind in der Regel Arbeitnehmer, bisweilen auch freie Mitarbeiter des Drittunternehmens. Die im Einsatzbetrieb bestehenden Regeln sind für sie weitgehend ohne Bedeutung. Beispiele zeigen, dass Leiharbeit in vielen Fällen durch diese „Werkvertragsarbeit" ersetzt werden kann. Das Auffüllen von Regalen im Supermarkt lässt sich mit Leiharbeitnehmern, aber auch in der Weise bewältigen, dass man diese Aufgabe einem Drittunternehmer überlässt, der im Prinzip nicht anders als ein Handwerker lediglich bestimmte inhaltliche Vorgaben beachten muss. Schon im Jahr 1991 hatte das Bundesarbeitsgericht über einen entsprechenden Fall zu entscheiden: Ein Automobilzulieferer übertrug die Lackierung von Bremszylindern auf eine Drittfirma, die im bisherigen „Farbspritzraum" auf dem Werksgelände diese Aufgabe nunmehr in eigener Verantwortung erledigte (BAG NZA 1992: 275). Eine dritte Form besteht darin, dass bestimmte Aufgaben an Soloselbständige übertragen werden, die sie gleichfalls in eigener Verantwortung erledigen. Der Unterschied zum vorherigen Fall liegt zunächst darin, dass eine Einzelperson eingesetzt wird, was einen kleinteiligeren Aufgabenzuschnitt voraussetzt, daneben aber auch die Gefahr mit sich bringt, dass in Wahrheit „Scheinselbständigkeit" praktiziert wird, weil in Wahrheit eine arbeitnehmertypische Abhängigkeit besteht (s. den Fall LAG Baden-Württemberg NZA-RR 2015: 177). Dazu kommt, dass echte Soloselbständige anders als die von einem Werkunternehmer entsandten Arbeitskräfte keinen arbeitsrechtlichen Schutz genießen. Damit stellt sich das Problem, den Anwendungsbereich des Arbeitsrechts auszudehnen, doch kommt stattdessen auch die Entwicklung neuer Schutznormen in Betracht. Einen wichtigen Sonderfall des Soloselbständigen stellt der Crowdworker dar, der sich in Zukunft von einem Randphänomen des Arbeitslebens zu einer zentralen Erscheinungsform wandeln kann. Dabei werden zahlreiche Probleme aufgeworfen, die dadurch nicht einfacher zu lösen sind, dass in vielen Fällen ausländisches Recht anwendbar ist.

Zu den „externen Arbeitskräften" kann man schließlich auch diejenigen zählen, die zwar mit einem bestimmten Unternehmen einen Arbeitsvertrag haben, deren Arbeit jedoch dauerhaft von einem anderen Unternehmen gesteuert wird. Fälle dieser

Art finden sich insbesondere in Konzernen, die nach einer Matrixorganisation aufgebaut sind.

Bücker betrachtet diese Phänomene als Erscheinungsformen einer vernetzten Arbeitswelt. Dies überzeugt nur zum Teil. Zum einen hat der Netzwerkbegriff unscharfe Konturen; die im Abschnitt 2.3.1 des Bücker-Beitrags gegebene Umschreibung macht dies hinreichend deutlich. In der Sache geht es um die Kooperation zwischen relativ autonomen Organisationen, die ein gewisses Maß an Arbeitsteilung praktizieren und dies in flexibler, gleichzeitig aber auf eine gewisse Dauer ausgerichteter Weise tun. Dabei steht häufig ein sog. fokales Unternehmen (etwa ein Automobilhersteller) im Mittelpunkt, der das Verhalten des Netzwerks insgesamt steuert oder jedenfalls einen entscheidenden Rahmen setzt (s. bereits Sydow 2010: 1). Zum zweiten besteht kein notwendiger Zusammenhang zwischen einem wie auch immer umschriebenen Netzwerk und dem Einsatz von „externen Belegschaften": Dieser kann auch „isoliert", ohne Bildung eines neuen oder Eintritt in ein bestehendes Netzwerk erfolgen. Auch dann stellen sich dieselben Probleme. Um diese soll es im Folgenden gehen. Das sagt nichts darüber aus, dass die Schaffung von Netzwerken als Gegenmodell zu hierarchisch strukturierten Organisationen einen hohen Eigenwert – übrigens auch bei der Organisation sozialer Bewegungen (Castells 2012) – besitzt und die Benutzung dieser Kategorie in anderem Zusammenhang auch einen nicht zu vernachlässigenden Erklärungswert hat.

Bücker stellt fest, dass es bislang kein Leitbild für die Behandlung externer Arbeitskräfte gebe. Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, wie die rechtliche Situation und die möglichen Schutzdefizite bei den einzelnen beschriebenen Gruppen konkret beschaffen sind. Ist ein vergleichbarer Schutz wie im traditionellen Normalarbeitsverhältnis möglich?

2. Der soziale Kontakt von Arbeitnehmern mit einem fremden Einsatzbetrieb

2.1 Leiharbeit

Der Leiharbeitnehmer ist während der Überlassung in den Entleiherbetrieb eingegliedert und verpflichtet, die ihm dort erteilten Weisungen zu befolgen. Daraus zieht § 11 Abs.6 AÜG die Konsequenz, dass er auch von den dort geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes erfasst wird. Den Entleiher trifft insoweit auch eine privatrechtliche Schutzpflicht, die man zudem auf eingebrachte Sachen wie ein auf dem Firmenparkplatz abgestelltes Auto erstreckt (Konzen 1982: 266; Brors 2010: 503ff.). Der faktischen Zuordnung zum Entleiherbetrieb entspricht es weiter, dass der Entleiher nach § 11 Abs.7 AÜG als Arbeitgeber gilt, wenn der Leiharbeitnehmer während seiner Tätigkeit eine Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag macht. In einem wichtigen und einem (bislang) weniger bedeutsamen Bereich werden somit arbeitsvertragsrechtliche Vorschriften im Verhältnis Entleiher – Leiharbeitnehmer angewandt. Dasselbe gilt für die Diskriminierungsverbote des AGG, da der Entleiher nach dessen § 6 Abs.2 Satz 2 als Arbeitgeber gilt. Verletzt umgekehrt der Arbeitnehmer seine Pflichten, haftet er nur nach den spezifisch arbeitsrechtlichen Grundsätzen auf Schadensersatz (Brors 2010: 496ff.). Bei Arbeitsunfällen gelten die §§ 104, 105 SGB VII, so dass auf der einen Seite Ersatzansprüche gegen

den Entleiher praktisch immer ausscheiden, andererseits aber der Leiharbeitnehmer gegenüber geschädigten Arbeitskollegen einschließlich der Stammbeschäftigten nicht haftet, es sei denn, es handle sich um den eher exotischen Fall einer vorsätzlichen Schädigung. Seit 1.12.2011 hat der Leiharbeitnehmer nach § 13b AÜG Zugang zu den betrieblichen Sozialeinrichtungen wie Kantine und Werksbus, und zwar zu denselben Bedingungen wie die Stammbeschäftigten.

Leiharbeitnehmer gehören zwar nach § 14 Abs.1 AÜG zum Verleiher- und nicht zum Entleiherbetrieb, doch stehen ihnen in diesem nicht ganz unbedeutende betriebsverfassungsrechtliche Befugnisse zu. Sind sie für mehr als drei Monate überlassen, gibt ihnen § 7 Satz 2 BetrVG das aktive Wahlrecht (was allerdings nichts am Ausschluss des passiven Wahlrechts nach § 14 Abs.2 Satz 1 AÜG ändert). Weiter können sie nach § 14 Abs.2 Satz 2 AÜG während der Arbeitszeit die Sprechstunden des Betriebsrats im Entleiherbetrieb aufsuchen und dort auch an Betriebsversammlungen teilnehmen.[1] § 14 Abs.2 Satz 3 AÜG gibt ihnen die Individualrechte nach den §§ 81 und 82 Abs.1 BetrVG sowie das Beschwerderecht nach den §§ 84 – 86 BetrVG.

§ 14 Abs.3 AÜG bestätigt das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG für den Fall der „Übernahme" eines Leiharbeitnehmers. Inwieweit sich andere Mitbestimmungsrechte des Entleiherbetriebsrats auch auf Leiharbeitnehmer erstrecken, ist im Gesetz nicht angesprochen. Dem § 14 Abs.3 AÜG wird aber kein exklusiver Charakter beigemessen (BAG AP Nr. 7 zu § 14 AÜG), so dass der Betriebsrat überall dort mitbestimmen kann, wo der Entleiher Entscheidungen trifft (BAG AP Nr. 1 zu § 87 BetrVG 1972 Leiharbeitnehmer). Dies gilt etwa für Überstunden, die im Entleiherbetrieb notwendig werden (BAG AP Nr. 7 zu § 14 AÜG), für Vorschriften zur Arbeitskleidung und für technische Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Im Rahmen dieser Mitbestimmungsrechte geschlossene Betriebsvereinbarungen gelten auch für und gegen die Leiharbeitnehmer (Fitting 2016: § 77 Rn 35), während für Fragen der Lohnstruktur der Betriebsrat des Verleiherbetriebs (so es ihn gibt) zuständig bleibt (BAG AP Nr. 7 zu § 14 AÜG).

Wie lassen sich diese – im Wesentlichen unbestrittenen – Rechtsfolgen in das arbeitsrechtliche System einordnen? Die Extremlösungen „volles Arbeitsverhältnis" und „keine rechtliche Beziehung" scheiden von vorne herein aus. In der Literatur ist von einem „Schutzpflichtverhältnis" entsprechend § 311 Abs.2 BGB die Rede (Gick 1984: 99), doch ist dies zu eng, weil die betriebsverfassungsrechtliche Rechtsstellung nicht erfasst ist. Auch setzen die Haftungsvorschriften eine Pflicht zur Arbeitsleistung voraus (Schüren 2010: 111ff.). Überzeugender ist es daher, ein „partielles Arbeitsverhältnis" anzunehmen, das auf Seiten des Arbeitnehmers eine Leistungskomponente hat, die auch normativer Gestaltung zugänglich ist. Das BAG hat sich dazu bisher nicht direkt geäußert, jedoch die Zuständigkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit mit dem Argu-

---

1 Wären Leiharbeitnehmer „starke" Arbeitnehmer, die nicht auf soziale Zwänge Rücksicht nehmen müssten, könnten sie jedes Jahr an vier Betriebsversammlungen im Verleiher- und an vier Betriebsversammlungen im Entleiherbetrieb teilnehmen – alles bei voller Entgeltfortzahlung. Von der Realität ist eine solche Vorstellung so weit entfernt, dass sich – soweit ersichtlich – niemand an dieser Rechtslage stört.

ment bejaht, zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher bestehe eine Rechtsbeziehung „mit arbeitsrechtlichem Charakter“ (BAG NZA 2011, 653). Im Prinzip muss diese auch tariflicher Regelung zugänglich sein, obwohl von dieser Möglichkeit bisher noch kein Gebrauch gemacht wurde (Nebe 2016: § 1 Rn 321). Der EuGH tendiert in dieselbe Richtung, da die Rechtsbeziehungen zu (konzerninternen) Leiharbeitnehmern bei einem Betriebsübergang nach seiner Auffassung mit auf den Erwerber übergehen (EuGH NZA 2010: 1225 – Albron).

Als vorläufiges Ergebnis lässt sich feststellen, dass der Gesetzgeber wie auch die Rechtsprechung der funktionalen Aufteilung der Arbeitgeberstellung in weitem Umfang Rechnung getragen haben. Die Bi-Polarität des Arbeitsverhältnisses war bei der Leiharbeit von Anfang an durchbrochen, was ohne großes Aufheben allseits akzeptiert wurde.

Die Schlechterstellung des Leiharbeitnehmers gegenüber Stammbeschäftigten beruht auf anderen Ursachen. Sie hängt einmal mit der Gesetzgebung zusammen, wonach zwar „Equal Pay“ und „Equal Treatment“ gelten, von ihnen jedoch durch Tarifvertrag zu Lasten der Leiharbeitnehmer abgewichen werden kann. Zum andern ist die schlechtere soziale Lage eine Folge gewerkschaftlicher Politik, die sich flächendeckend auf solche Tarifverträge eingelassen hat. Dass die Interessen der Leiharbeitnehmer so wenig zur Geltung kamen, dürfte mit ihrem geringen Organisationsgrad zusammen hängen, der nicht zuletzt der Arbeitssituation geschuldet ist: Angesichts fehlender räumlicher und arbeitsmäßiger Gemeinsamkeit entsteht kein Bewusstsein im Sinne eines „gemeinsam können wir mehr erreichen“. Schließlich dürfte auch eine Rolle spielen, dass die Vertretungen der Stammbeschäftigten nicht unbedingt unglücklich darüber sind, dass im Betrieb ein personalpolitischer „Puffer“ existiert: Nehmen die Aufträge ab oder gerät das Arbeitgeberunternehmen in eine Krise, werden als erstes die Leiharbeitnehmer zu ihrem Verleiher „zurückgeschickt“.

2.2 Arbeit aufgrund Werkvertrags oder Dienstvertrags

Werden Arbeitnehmer in einen Betrieb entsandt, weil ihr Arbeitgeber mit dessen Inhaber einen Werk- oder einen Dienstvertrag abgeschlossen hat, so bestehen äußerlich viele Ähnlichkeiten mit der Leiharbeit. Die Leute, die eine Fremdfirma zum Auffüllen der Regale in den Supermarkt schickt, müssen mit der Örtlichkeit vertraut sein. Werden sie während der Öffnungszeiten aktiv, ist im Zweifel eine Koordination der Aktivitäten mit dem Verkaufspersonal erforderlich. Auch ist nicht auszuschließen, dass einzelne Kunden den „Fremdarbeiter“ für einen „Dazugehörigen“ halten und ihn fragen, wo sie denn eine bestimmte Ware finden können. Dennoch ist der soziale Kontakt mit dem Einsatzbetrieb sehr viel weniger intensiv als bei der Leiharbeit; was man zu tun hat, wird vom Vertragsarbeitgeber bestimmt. Dass dieser seinerseits ein genaues „Programm“ von seinem Auftraggeber, dem Inhaber des Einsatzbetriebes erhält, dass er also oft nur „Durchgangsstation“ ist, ändert an der rechtlichen Situation nichts.

Dennoch hat das Arbeitsrecht auch von diesen sozialen Kontakten Notiz genommen. Die Beschäftigten der Fremdfirma arbeiten häufig in den Räumen des Bestellers und bisweilen auch an und mit dessen Geräten. Damit ist automatisch das „Einbringen“ höchstpersönlicher Rechtsgüter wie Leben, Gesundheit und Persönlich-

keitsschutz verbunden; sie sehen sich Gefahren ausgesetzt, denen der Einzelne nicht mit eigenen Mitteln begegnen kann. Dem hat die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs schon frühzeitig Rechnung getragen und § 618 BGB auch auf einen Selbständigen angewandt, der unter solchen Bedingungen seine werkvertraglichen Verpflichtungen erfüllte (BGHZ 5, 62 = NJW 1952: 458). Dies ist zwar primär für die erst unten interessierenden Soloselbständigen von Bedeutung, doch erstreckte der Bundesgerichtshof einige Jahre später die Haftung auch auf die typischere Situation, dass ein Drittunternehmer seine Beschäftigten in den Betrieb entsendet: Die in § 618 BGB niedergelegten Fürsorgepflichten[2] seien unabdingbar; ihr Zweck liege darin, „die in abhängiger Arbeit Stehenden in größtmöglichem Umfang vor den Gefahren zu schützen, die ihre Verrichtungen für ihr Leben und ihre Gesundheit mit sich zu bringen pflegen." (BGH NJW 1958: 710, 711; ähnlich OLG Stuttgart NJW 1984: 1904). Bei Verstößen ist Schadensersatz geschuldet, soweit nicht die Unfallversicherung eingreift. Die Tatsache, dass sich der Bundesgerichtshof und nicht das Bundesarbeitsgericht mit diesen Fragen befasste, hing damit zusammen, dass die Beziehung zum Inhaber des Einsatzbetriebs nicht als arbeitsrechtliche, sondern als allgemeinzivilrechtliche angesehen wurde. Dennoch wurde hier ein zumindest vertragsähnliches Verhältnis angenommen. Einen Teil dieser Problematik greift § 8 des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 auf: Werden Beschäftigte mehrerer Arbeitgeber an einem „Arbeitsplatz" tätig (gemeint ist z. B. eine Baustelle), müssen nach Absatz 1 der Bestimmung alle beteiligten Arbeitgeber bei der Durchführung des Arbeitsschutzes zusammenarbeiten. Soweit dies im Interesse des Gesundheitsschutzes erforderlich ist, müssen sie sich gegenseitig und ihre Beschäftigten über die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren unterrichten. Nach Absatz 2 muss sich jeder der beteiligten Arbeitgeber vergewissern, „dass die Beschäftigten anderer Arbeitgeber, die in seinem Betrieb tätig werden, hinsichtlich der Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit während ihrer Tätigkeit in seinem Betrieb angemessene Anweisungen erhalten haben." Die Haftung nach § 618 BGB bleibt unberührt.

Durch die Arbeit können sich in der Praxis eine Reihe von Koordinierungsproblemen ergeben, die von den Betriebsnutzungszeiten über den Zugang zur Kantine bis zum Rauchverbot reichen. Wer seine Weisungen von außerhalb erhält, muss gleichwohl zahlreiche Regeln der betrieblichen Ordnung beachten; auch die „Fremdbelegschaft" (Deinert 2014: 64) ist auf eine spezifische Art Teil des Betriebes. Nach der Rechtsprechung des BAG (NZA 2004: 556, 558) hat der Betriebsrat des Einsatzbetriebes den „Fremdfirmenleuten" gegenüber kein Mandat und kann auch nicht mit dem Drittunternehmer verhandeln. Nimmt man dies wörtlich, so müssen alle Regeln der betrieblichen Ordnung über eine Weisung des fremden Arbeitgebers in die Arbeitsverträge „transportiert" werden, was wenig praktikabel ist und die Beachtung der

---

2 § 618 Abs. 1 BGB bestimmt in der Sprache des Jahres 1896: „Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet."

Mitbestimmung erschwert. Soweit im Herkunftsbetrieb ein Betriebsrat existiert, ist dies auch für den Arbeitgeber eher aufwändig und unangenehm: Er muss sich in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten erst mit seinem Betriebsrat verständigen, bevor er Abreden mit dem Inhaber des Einsatzbetriebes treffen kann. Wird dort etwa eine Zugangskontrolle mittels Fingerabdrucks praktiziert, so muss nach Auffassung des BAG (NZA 2004: 556) erst das Mitbestimmungsverfahren nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG durchlaufen werden, bevor die Weisung erfolgen kann, sich im Kundenbetrieb dieser Prozedur zu unterziehen. Sinnvoller erscheint es daher, dem Betriebsrat des Einsatzbetriebes Mitbestimmungsrechte in allen Fragen der praktischen Koordination der Arbeit zuzusprechen, soweit sie vom Katalog des § 87 Abs. 1 BetrVG erfasst sind (eingehend Klebe 2016: § 87 Rn 11ff.). Die Notwendigkeit einheitlicher Regeln für alle hat – ähnlich wie dies bei Betriebsnormen im Tarifrecht der Fall ist – den Vorrang vor dem Gedanken einer Legitimation durch die Normunterworfenen. Soweit Betriebsvereinbarungen geschlossen werden, stellt sich das Problem, welches Rechtsverhältnis sie gestalten. In Betracht kommt, auch hier ein partielles Arbeitverhältnis anzunehmen, in das die Schutzpflicht des Betriebsinhabers aus § 618 BGB und die praktischen Koordinierungspflichten der Beschäftigten bei der Arbeit eingehen. Ein anderer Weg läge darin, für betriebliche Normen die „Ankoppelung" an den Arbeitsvertrag aufzugeben und gewissermaßen zu einem „territorialen" Verständnis überzugehen. Nicht anders als eine Satzung in der Gemeinde würde eine Betriebsnorm in der Einheit Betrieb als solcher gelten.

Ähnlich wie bei der Leiharbeit zeigt sich, dass auch dieser Teil der „Fremdbelegschaft" zur Kenntnis genommen wird. Was den vertragsrechtlichen Integritätsschutz des Einzelnen angeht, hat die Rechtsprechung schon vor Jahrzehnten adäquate Regeln entwickelt; im Bereich der Mitbestimmung bestehen Schwierigkeiten, die aber lösbar erscheinen. Sucht man nach einem juristischen „Leitbild", das gleichermaßen für Leiharbeit wie für Arbeit auf der Grundlage eines Werk- oder Dienstvertrags gilt, so könnte man der Vorstellung einiges abgewinnen, dass die mit diesen Arbeitsformen verbundenen sozialen Kontakte mit dem Einsatzbetrieb eine rechtliche Regelung erfahren, die im Rahmen des Erforderlichen arbeitsrechtliche Normen auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Einsatzbetrieb überträgt.

Die sozialen Probleme, die heute mit der „Werkvertragsarbeit" verbunden sind, haben ihre Ursachen nicht in der fehlenden Anpassung des Arbeitsrechts an diese veränderte Arbeitsform. Werden Aufgaben, die bisher im Betrieb erledigt wurden, nach außen vergeben, so kann ein gut beratener Arbeitgeber auf Anbieter zurückgreifen, in deren Betrieben es eine Art Arbeitsrecht zweiter Klasse gibt: Es gelten keine Tarifverträge (die nur noch 58 % aller Beschäftigten erfassen), es gibt keinen Betriebsrat (nur knapp die Hälfte aller Beschäftigten wird von einem Betriebsrat vertreten) und bei Kleinbetrieben mit nicht mehr als zehn Arbeitnehmern gilt das Kündigungsschutzgesetz nicht. Ein wenig plakativ könnte man davon sprechen, dass in dieser „dunklen Hälfte" unserer Arbeitswelt (für die sich Juristen wie Betriebssoziologen – Ausnahme: Artus (2008) – nur herzlich wenig interessieren) noch immer ein Arbeitsrecht wie zu Kaiser Wilhelms Zeiten gilt, sieht man einmal vom Kündigungsschutz Schwerbehinderter und vom Mutterschutz ab. Werden nun Werk- und Dienstverträge mit den dort existierenden Unternehmen geschlossen, so fehlt es an dem dringend

benötigten Equal-Pay- und Equal-Treatment-Grundsatz: Eine Grenze für schlechtere Arbeitsbedingungen ist erst beim gesetzlichen Mindestlohn erreicht. Durch Tarifvertrag könnte man den Einsatzbetrieb verpflichten, bestimmte Mindestbedingungen zu sichern, wie das beispielsweise in der Meyer-Werft in Papenburg geschah (Herrmann 2015). Man könnte sogar mit dem BAG (AP Nr. 29 zu Internationales Privatrecht Arbeitsrecht) den Standpunkt vertreten, beim Outsourcing sei die tarifliche Durchführungspflicht verletzt, wenn nicht dafür gesorgt werde, dass die betroffenen Arbeitnehmer weiter nach dem bisherigen Tarifvertrag und seinen Nachfolgeregelungen behandelt werden. Dies alles sind rechtliche Möglichkeiten, zu deren Realisierung starke Gewerkschaften notwendig wären, die überdies nicht davor zurückscheuen, auch einmal Neuland zu betreten, das die Hausjuristen eher mit Skepsis betrachten.

2.3 Der Einsatz von Soloselbständigen

Zur „Fremdbelegschaft" gehören auch Soloselbständige, die etwa Wartungsaufgaben in der IT übernehmen, aber ggf. auch im Vertrieb eingesetzt werden. Ausgeklammert sollen dabei all jene bleiben, die als „Scheinselbständige" in Wahrheit ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitsbetrieb haben, weil sie weisungsabhängig tätig sind. Wie ist mit den „echten" Selbständigen zu verfahren?

Das Arbeitsrecht findet auf Selbständige keine Anwendung. Dies gilt auch dann, wenn sie wenig wirtschaftlichen Spielraum haben, ja sich in der Situation eines Aufstockers befinden, der nur durch staatliche Hilfe auf das bescheidene Hartz IV-Niveau kommt. Nun gibt es die oben schon erwähnte Ausnahme des § 618 BGB: Wer seine Rechtsgüter, insbesondere Leben und Gesundheit in einen fremden Herrschaftsbereich einbringt, ist automatisch durch § 618 BGB geschützt (BGHZ 5, 62 = NJW 1952: 458). Dies trägt dem sozialen Kontakt Rechnung, den auch der Soloselbständige mit seinem Einsatzbetrieb hat.

Daneben gibt es eine wenn auch beschränkte zweite Ausnahme: Soloselbständige können arbeitnehmerähnliche Personen sein. Dies setzt voraus, dass sie von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig und in vergleichbarer Weise wie ein Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind (Nachweise bei Deinert 2015: Rn 4). Wer im Wesentlichen sein Geld mit Aufträgen der Firma X verdient, fällt normalerweise in diese Kategorie. „Arbeitnehmerähnlich" bedeutet, dass zahlreiche arbeitsrechtliche Normen Anwendung finden, allerdings nicht die faktisch wichtigsten: Ausgenommen bleiben das Kündigungsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz. Es fällt daher noch ein wenig schwerer als bei „Werkvertragsarbeitnehmern", die Probleme der Koordinierung der Arbeit mit Hilfe des Betriebsrats zu bewältigen. Ausgeschlossen ist es freilich nicht, da es nach § 12a TVG für arbeitnehmerähnliche Personen Tarifverträge gibt, weshalb eine Gestaltung der Rechtsbeziehung durch Betriebsvereinbarung schwerlich von vorne herein ausgeschlossen sein kann. Fehlt es an der Arbeitnehmerähnlichkeit, kann nur die oben genannte Vorstellung Platz greifen, dass der Betriebsrat zusammen mit dem Arbeitgeber durch Betriebsvereinbarung „Recht" in der Einheit Betrieb setzen kann, das für jeden gilt, der sich dort betätigen will.

Das eigentliche Problem liegt aber auch bei Soloselbständigen nicht darin, dass das Arbeitsrecht ihrer losen Anbindung an den Betrieb nicht Rechnung tragen könnte. Vielmehr fehlen ihnen Schutznormen, die für Arbeitnehmer selbstverständlich sind.

Sie können sich im Regelfall nicht gegen den Entzug von Aufträgen wehren, sie sind – selbst im Falle der Arbeitnehmerähnlichkeit – nicht in die Betriebsverfassung einbezogen, sie haben nicht den Sonderschutz eines Schwerbehinderten oder einer werdenden Mutter. Noch mehr fällt ins Gewicht, dass Soloselbständige grundsätzlich aus der Sozialversicherung ausgeklammert sind. Ausnahmen existieren nur für Künstler, Freie Berufe wie Rechtsanwälte und Architekten sowie Landwirte. Arbeitnehmerähnliche Soloselbständige, die „auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber" tätig sind, werden zwar nach § 2 Satz 1 Nr. 9 SGB VI in die Rentenversicherung einbezogen, doch müssen sie alleine die vollen Beiträge bezahlen, die im Arbeitsverhältnis paritätisch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt sind. Schließlich fehlt anders als bei Teilzeitkräften, befristet Beschäftigten und Leiharbeitnehmern ein Benachteiligungsverbot; selbst bei gleicher Tätigkeit im Sinne eines identischen Outputs können schlechtere Arbeitsbedingungen gewährt und geringere Vergütungen bezahlt werden.

Kann das allgemeine Zivilrecht hier einen Ausgleich schaffen? Gegenüber Standardvertragsbedingungen vermitteln die §§ 305 – 310 BGB einen Schutz, der über den bei Arbeitnehmern hinausgeht: Die „im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten", die nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB von der Rechtsprechung im Sinne einer geringeren Kontrolldichte gehandhabt werden, greifen hier nicht Platz. Unangemessene Benachteiligungen lassen sich auch deshalb leichter aus der Welt schaffen, weil die Verbandsklage nach dem Unterlassungsklagengesetz eröffnet ist. Der Einzelne, der sich ungerecht behandelt fühlt, muss also gar nicht nach außen hin in Erscheinung treten, sondern kann einen Verbraucherverband in die Arena schicken; im Arbeitsrecht ist dies demgegenüber durch § 15 Unterlassungsklagengesetz ausgeschlossen (Däubler 2014: Einl. Rn 183 ff.). Ein Bestandsschutz ist auf diesem Wege allerdings nicht zu erreichen; wer 10 oder 20 Kunden hat, kann von ihnen nicht verlangen, dass sie nur aus sachlichem oder gar aus wichtigem Grund zu einem anderen Anbieter wechseln. Vom Wohnungsmietrecht abgesehen, kennt das Zivilrecht nur einen vereinbarten, aber keinen vom Gesetz auferlegten einseitigen Bestandsschutz.

Arbeitnehmerähnliche Soloselbständige könnten demgegenüber ein Minimum an Bestandsschutz erreichen, wenn sie sich auf den „Basiskündigungsschutz" berufen, den das Bundesverfassungsgericht aus der Berufsfreiheit des Art. 12 Abs. 1 GG abgeleitet hat (BVerfG NZA 1998: 470; BVerfG NZA 2006: 913). Auch eine diskriminierende Kündigung könnte auf diesem Wege für rechtswidrig erklärt werden, da § 6 Abs. 1 Nr. 3 AGG die arbeitnehmerähnlichen Personen ausdrücklich einbezieht.

Von diesen Möglichkeiten wird ersichtlich kein Gebrauch gemacht. Soloselbständige befinden sich – so kann man vermuten – in einer so schwachen Position, dass sie eine gerichtliche Verteidigung ihrer (bescheidenen) Rechte gar nicht in Erwägung ziehen. Anders lässt sich ihr Verhalten schwerlich erklären. Arbeitnehmerähnliche Personen könnten zumindest im Vergleichswege eine Abfindung erreichen, wenn sie sich gegen die Auflösung ihrer Rechtsbeziehung gerichtlich zur Wehr setzen würden. Wenn von Deinert (2015: Rn 152ff.) die Ermöglichung kollektiver Selbsthilfe gefordert wird, so ist dies ebenso berechtigt wie schwierig in der Umsetzung: Schon der heutige §12a TVG, der Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Personen zulässt, hat nur in einem kleinen Teil seines Anwendungsbereichs, d. h. bei den freien Mitarbei-

tern öffentlich-rechtlicher Medien, praktische Relevanz. Es bedarf daher einiger bewusstseinsmäßiger Veränderungen, um aus diesem Zustand herauszukommen.

2.4 Crowdworker

Crowdworker ist, wer aus der Crowd, der unübersehbaren Menge der Internet-Nutzer heraus einen Vertrag mit einer Plattform schließt, der die Erfüllung bestimmter Aufgaben gegen Entgelt vorsieht (Einzelheiten bei Benner 2015). Der für die anderen Gruppen typische räumliche Kontakt mit dem „Einsatzbetrieb" fehlt; er wird durch die Internetverbindung ersetzt. Der Crowdworker kann von seiner Wohnung aus arbeiten – wobei es keine Rolle spielt, ob diese in Neu Delhi, in San Francisco oder in La Paz gelegen ist. Der Unternehmer spart den Aufwand, der ihm bei einer traditionellen Verlagerung von Betriebsteilen in Niedriglohnländer entsteht. Der Zugriff auf die preiswerte Arbeitskraft verursacht kaum Transaktionskosten.

Hinter der äußeren Form kann sich ein unterschiedlicher Status verbergen: Der Crowdworker kann je nach Ausgestaltung und Abwicklung des Vertragsverhältnisses Arbeitnehmer, arbeitnehmerähnliche Person oder (Solo-)Selbständiger sein. Was im Einzelfall vorliegt, entscheidet sich nach den allgemeinen Kriterien; es gibt bislang keine Sonderregeln für die internetbasierte Arbeit. In der Regel wird man auf der Grundlage der BAG-Rechtsprechung zum Arbeitnehmerbegriff zu dem Schluss kommen, es handle sich um eine selbständige Tätigkeit. Der Auftrag legt das zu erreichende Ergebnis und den Endzeitpunkt fest – nicht anders als bei einem Handwerker, der im Laufe des Monats die Wände der Wohnung neu streichen muss. Wann und wie das alles geschieht, ist dem Crowdworker überlassen, der keine Weisungen bekommt, sondern seine Arbeit selbst organisiert. Im Einzelfall kann Arbeitnehmerähnlichkeit vorliegen, wenn vorwiegend für eine Plattform gearbeitet wird, die ihrerseits als Vertragspartner in Erscheinung tritt.

Die Schutzdefizite, die bei Soloselbständigen bestehen, finden sich hier in ähnlicher Weise wieder. Sie werden dadurch verschärft, dass Crowdworker häufig in einem Niedriglohn-Land leben werden, dessen Rechtsordnung keinen adäquaten Schutz vermittelt. Auch legen ausländische Plattformen in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen ihre Rechtsordnung zugrunde, selbst wenn der Crowdworker in Deutschland arbeitet. Eine solche Rechtswahl kann allerdings bei Arbeitnehmern, arbeitnehmerähnlichen Personen und Verbrauchern nicht von zwingenden Normen des Staates dispensieren, in dem die Leistung erbracht wird. Handelt es sich dagegen um einen „reinen" Selbständigen, gibt es diese Grenze nicht. Soweit deutsche Gerichte zu entscheiden haben, werden sie zumindest die sog. Eingriffsnormen anwenden, die ohne Rücksicht auf das an sich anwendbare ausländische Recht immer beachtet werden müssen – doch setzt dies voraus, dass deutsche Gerichte ihre Zuständigkeit bejahen, wovon bei Verträgen zwischen Selbständigen keineswegs automatisch auszugehen ist (Däubler/Klebe 2015: 1032, 1039). Welche Auswirkungen die Existenz jederzeit verfügbarer Billigarbeitskräfte auf den inländischen Arbeitsmarkt hat, ist im Moment noch nicht sicher abzuschätzen.

3. Vertragsarbeitgeber ohne Entscheidungsmacht?

Bücker verweist an verschiedenen Stellen seines Beitrags auf die Fälle eines „machtlosen" Vertragsarbeitgebers, der seine Rechte nicht ausübt, sondern sie weitestgehend an ein anderes Unternehmen delegiert hat. Dies betrifft insbesondere Konzerne, die nach einer Matrix-Struktur organisiert sind. Der in Deutschland tätige Mitarbeiter, der einen Arbeitsvertrag mit der deutschen Tochtergesellschaft eines US-amerikanischen Konzerns hat, wird von einem amerikanischen Vorgesetzten „geführt", der seine Tätigkeit inhaltlich voll bestimmt. Auch gibt es Fälle, in denen selbst die Personalverwaltung Sache der US-Zentrale ist.

Das Problem eines „machtlosen" Vertragsarbeitgebers ist auch aus anderen Zusammenhängen bekannt. Zulieferer geben im Rahmen der Just-in-time-Produktion viele Arbeitgeberbefugnisse aus der Hand: Die Urlaubsplanung wie die Betriebsversammlungen müssen mit dem Hauptabnehmer abgesprochen werden, weil sonst Störungen drohen. Dieser wird im Einzelfall auch die Umstellung der verwendeten technischen Geräte verlangen können, was eine Betriebsänderung nach § 111 Satz 3 Nr. 4 oder 5 BetrVG zur Folge hat, die zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und ggf. zum Abschluss eines Sozialplans führt (Wellenhofer-Klein 1997: 978). Bislang hat das Arbeitsrecht daraus keine Konsequenzen gezogen und nicht einmal das Vorliegen eines „Konzerns kraft produktionstechnischer Abhängigkeit" ernsthaft geprüft (Däubler 2013: 142).

Bei Konzernen mit Matrix-Struktur ist die Situation meist eine ganz ähnliche: Der einzelne Arbeitnehmer bleibt der Gesellschaft zugeordnet, mit der er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, er bleibt Betriebsangehöriger (Kort 2013: 1318), ohne dass sein Vertragsarbeitgeber eine mehr als formale Rolle spielen würde. Wichtig ist allerdings, dass die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats von dieser Struktur in ihrer Existenz nicht tangiert werden. Dies macht eine Entscheidung des LAG Frankfurt/Main deutlich, bei der es um eine Befragung ging, die das US-Management per E-Mail am deutschen Management vorbei bei den von der deutschen Tochter beschäftigten Arbeitnehmern durchführte: Das Mitbestimmungsrecht des deutschen Betriebsrats nach § 94 BetrVG war auch hier zu beachten, die deutsche Geschäftsleitung wurde unter Androhung von Sanktionen verpflichtet, die weitere Durchführung der Befragung zu verhindern (LAG Hessen AuR 2002: 33). Verglichen mit den „Fremdbelegschaften" und dem Crowdworking liegen hier ersichtlich die geringeren Probleme.

Literatur

Artus, I. (2008): Interessenhandeln jenseits der Norm: mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich. Frankfurt/Main.

Benner, C. (2015): Crowdwork – zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt/Main.

Brors, C. (2010): Einleitung. In: Schüren, P./Hamann, W. (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Kommentar, 4. Aufl. München: Rn. 379 ff..

Bücker, S. (2016): Arbeitsrecht in der vernetzten Arbeitswelt. In: Industrielle Beziehungen, 23(2): 187-222, DOI 10.1688/IndB-2016-02-Buecker.

Castells, M. (2012): Networks of outrage and hope. Social movements in the internet age. Cambridge/Malden.

Däubler, W. (2013): Der Arbeitgeber – ein Fixpunkt des Arbeitsrechts? In: Kritische Justiz, 46: 133-144.

Däubler, W. (2014): Einleitung. In: Däubler, W./Bonin, B./Deinert, O. (Hrsg.): AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht. Kommentar zu den §§ 305 bis 310 BGB. 4. Aufl., München.

Däubler W./Klebe, T. (2015): Crowdwork: Die neue Form der Arbeit – Arbeitgeber auf der Flucht? In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 33: 1032-1041.

Deinert, O. (2014): Kernbelegschaften – Randbelegschaften – Fremdbelegschaften. In: Recht der Arbeit, 67: 65-77.

Deinert, O. (2015): Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht. Zur Notwendigkeit eines erweiterten Sonderrechts für Kleinunternehmer als arbeitnehmerähnliche Personen. Baden-Baden.

Fitting, K. (2016): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. Handkommentar. 28. Aufl., München.

Gick, D. (1984): Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zwischen Verbot und Neugestaltung. Berlin.

Herrmann, C. (2015): Welle für Mindeststandards. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 36(5): 55-57.

Klebe, T. (2016), Kommentierung des § 87 BetrVG. In: Däubler, W./Kittner, M./Klebe, T./Wedde, P. (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz. Kommentar. 15. Aufl., Frankfurt/Main.

Konzen, H. (1982): Arbeitsrechtliche Drittbeziehungen. Gedanken über Grundlagen und Wirkungen der „gespaltenen Arbeitgeberstellung". In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 13: 259-310.

Kort, M. (2013): Matrix-Strukturen und Betriebsverfassungsrecht. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 31: 1318-1326.

Nebe, K. (2016), Kommentierung des § 1 TVG. In: Däubler, W. (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. 4. Aufl., Baden-Baden (im Erscheinen).

Schüren, P. (2010): Einleitung. In: Schüren, P./Hamann, W. (Hrsg.): Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Kommentar. 4. Aufl.. München: Rn. 106 ff..

Sydow, J. (2010): Editorial: Über Netzwerke, Allianzsysteme, Kooperationen und Konstellationen. In: Sydow, J. (Hrsg.): Management von Netzwerkorganisationen. 5. Aufl., Wiesbaden: 1-6.

Wellenhofer-Klein M. (1997): Just-in-Time-Produktion und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung. In: Der Betrieb, 50: 978-982.