

onsstand zur kartellrechtlichen Bewertung von Preisbindungen der zweiten Hand und kommt zu sehr gut hergeleiteten Ergebnissen, die sich allerdings deutlich an der Sichtweise der Behörden orientieren. Dies hat insbesondere für Zwecke der Compliance den Vorteil, dass die erläuterten Maßstäbe für einen hinreichenden Sicherheitsabstand zu kartellrechtlich verbotenem Verhalten sorgen. Für die wissenschaftliche Diskussion bietet das Werk eine fundierte Vermittlung des Wissensstandes und Inspiration zur vertieften Auseinandersetzung mit einem wirtschaftlich überaus bedeutsamen und dem digitalen Wandel stark ausgesetzten Bereich des Kartellrechts.

Berlin

FABIAN STANCKE

*Wypych, Artur-Konrad: Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung aus Polen nach Deutschland. (Zugl.: Münster, Univ., Diss., 2014/15.) – Baden-Baden: Nomos 2016. 350 S. (Studien zum deutschen und europäischen Arbeitsrecht. 56.)*

1. „Leiharbeit“ zeichnet sich durch eine Drei-Personen-Konstellation aus: Der Arbeitnehmer ist beim Verleiher angestellt, erbringt aber seine Arbeitsleistung beim Entleiher nach dessen Weisung. Wegen des Missbrauchspotenzials dieser atypischen Beschäftigungsform ist eine Vielzahl an zwingenden arbeitnehmerschützenden Normen zu beachten, die jedoch nicht unbedingt international zwingend sein müssen. Häufig sind sie zudem durch kollektivrechtliche Vereinbarungen abdingbar. Bei der grenzüberschreitenden Überlassung innerhalb der EU kommt überdies das Zusammenspiel mit europarechtlichen Vorgaben hinzu. In diesem Geflecht von verschiedenen Akteuren, Rechtsordnungen und Normen mag sich der Rechtsanwender etwas hilflos fragen: Was gilt denn nun?

2. An diesen Rechtsanwender ist das vorliegende Werk gerichtet. Es behandelt den Regelfall des deutsch-polnischen „Leihverkehrs“: den Verleih eines polnischen Arbeitnehmers durch eine polnische Leiharbeitsagentur an ein Unternehmen in Deutschland. Ein Blick ins Inhaltsverzeichnis genügt, um zu erkennen, dass *Wypych* die Arbeitnehmerüberlassung aus Polen nach Deutschland in ihrer ganzen Breite untersucht: Neben gewerberechtlichen Voraussetzungen (S. 42–76) und dem Aufenthaltsrecht (S. 77 f.) finden sich Abschnitte zum internationalen Steuerrecht (S. 177–195), zum internationalen Sozialversicherungsrecht (S. 195–232) und zur internationalen Gerichtszuständigkeit (S. 279–289). Rechtsfolgen illegaler Arbeitnehmerüberlassung (S. 232–274) werden ebenso untersucht wie strafrechtliche Aspekte (S. 274–279) und Fragen der staatlichen Aufsicht und Kontrolle (S. 289–295). Kernstück der Analyse ist der 100 Seiten starke Teil zum internationalen Arbeitsrecht (S. 78–177). Abgerundet wird die Darstellung mit der Untersuchung von besonderen Ausgestaltungsformen wie „Huckepackverfahren“ und „Kettenverleih“ (S. 295–302).

3. Bisher einzigartig ist die umfassende Darstellung des polnischen Arbeitnehmerüberlassungsrechts für den deutschsprachigen Leser. Dieses hält einige Überraschungen bereit, von denen das „Synchronisationsgebot“ sicher die

größte ist. Demnach muss ein Leiharbeitsvertrag grundsätzlich für die Dauer des Verleihs an einen bestimmten Entleiher – also befristet! – abgeschlossen werden. Leiharbeitsvertrag und Überlassungsvertrag sind aufeinander abgestimmt; sie laufen synchron (S. 63f.). Das deutsche Arbeitsrecht wählt bekanntlich einen dezidiert anderen Weg: Die sachlichen Befristungsgründe müssen sich aus dem jeweiligen Vertragsverhältnis ergeben. Die Überlassung ist deshalb kein Befristungsgrund (S. 65f.). Das deutsche Recht versucht somit, den Leiharbeiter dadurch zu schützen, dass er unabhängig von der Überlassung dauerhaft beschäftigt bleibt. Das polnische Recht hingegen will den Schutz des Leiharbeitnehmers dadurch erreichen, dass er nicht beliebig verliehen werden kann. *Wypych* untersucht, ob diese diametral entgegengesetzten Lösungen beider Rechtsordnungen kollisionsrechtliche Implikationen haben. Diese Frage verneint er: Das Leiharbeitsverhältnis unterliege regelmäßig polnischem Recht (s. u.) – und mangels Eingriffsnormcharakters des deutschen Befristungsrechts (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz) bleibe es beim polnischen Synchronisationsgebot (S. 67).

4. *Wypychs* kollisionsrechtliche Analyse befasst sich schwerpunktmäßig mit der Rechtsbeziehung zwischen Leiharbeiter und Verleiher. Nur in diesem Rechtsverhältnis existiert ein Arbeitsvertrag; deshalb stellen sich vornehmlich hier spezifisch arbeitsrechtliche Fragen im internationalen Kontext. Laut *Wypych* unterliegt der Leiharbeitsvertrag bei fehlender Rechtswahl aufgrund der Ausweichklausel (Art. 8(4) Rom I-VO) polnischem Recht. Das Rechtsverhältnis zwischen dem polnischen Arbeitnehmer und der polnischen Leiharbeitsagentur weise nämlich viele Anknüpfungspunkte auf, die für eine offensichtlich engere Beziehung zu Polen streiten: Wohnsitz, Verbleib im polnischen Sozialversicherungssystem, Währung des Arbeitsentgelts, Sprache des Vertragsdokuments, Ort des Vertragsschlusses (S. 125f.). *Wypychs* Schlussfolgerung überzeugt; sie hätte aber auch durch die Ausführungen des EuGH in der Rechtssache *Schlecker* abgesichert werden können.<sup>1</sup>

5. Emotional stark aufgeladen ist die Frage der Gleichbehandlung von Leihararbeitern und Stammebelegschaft. Hier steht der Vorwurf im Raum, dass überlassene Arbeitnehmer wie „Arbeiter zweiter Klasse“ behandelt werden. Aus diesem Grund gibt es im deutschen wie im polnischen Arbeitnehmerüberlassungsrecht den Rechtsgrundsatz der Gleichbehandlung. Dieser geht auf europarechtliche Vorgaben zurück. Allerdings hat Polen das *equal treatment*-Gebot überschießend umgesetzt – es gilt uneingeschränkt (S. 128–137). Im deutschen Recht ist das Prinzip der Gleichbehandlung von Leihararbeitern und Stammebelegschaft hingegen tarifvertraglich abdingbar. Faktisch ist die Abbedingung in Deutschland der Regelfall; das Gleichbehandlungsgebot ist durch Tarifverträge regelrecht durchlöchert (S. 137–140). *Wypych* zeigt, dass das polnische Recht im Hinblick auf die Vergütung für den Leiharbeiter günstiger ist. Das absolut geltende Gleichbehandlungsgebot des polnischen Rechts kann daher wegen des Günstigkeitsprinzips (Art. 8(1) Satz 2 Rom I-VO) nicht „abge-

<sup>1</sup> EuGH 12.9.2013 – Rs. C-64/12 (*Anton Schlecker ./. Melitta Josefa Boedeker*), EuZW 2013, 825–827. Für eine kritische Einordnung siehe auch *Jan D. Lüttringhaus*, Die „engere Verbindung“ im europäischen internationalen Arbeitsrecht, ebd. 821–824.

wählt“ werden (S. 141). Damit widerlegt der Autor die weitverbreitete Annahme, dass die Anwendung polnischen Rechts zu einem „Lohndumping“ führe.

6. *Wypychs* Monografie beleuchtet die Rechtslage des fast schon sprichwörtlichen „polnischen Klempners“ von allen Seiten. Der Leser hält in Wirklichkeit ein kleines Handbuch für die Überlassung polnischer Arbeiter an deutsche Betriebe in den Händen. Dabei zeigt der Autor, dass der allgegenwärtige „Lohndumping“-Vorwurf in dieser Pauschalität nicht zutrifft. Mitnichten ist es so, dass die Anwendbarkeit des Heimatrechts des Leiharbeitnehmers zwangsläufig niedrigere Löhne zur Folge hätte. Das Problem liegt nicht im geltenden Recht. Vielmehr mangelt es an der Kenntnis und an der Durchsetzung der komplizierten Rechtslage. Das ist eine wichtige Erkenntnis für den öffentlichen Diskurs um die Verleihung und Entsendung von osteuropäischen Arbeitnehmern (Stichwort: Reform der Entsenderichtlinie). Diese Münsteraner Dissertation leistet hierzu einen wertvollen Beitrag.

Hamburg

LECH KOPCZYŃSKI

*Takahashi, Eiji*: Die Rezeption und Konvergenz des deutschen Handels- und Gesellschaftsrechts in Japan. Gesammelte Schriften. – Baden-Baden: Nomos 2017, 401 S. (Recht in Ostasien. 16.)

1. Am japanischen Recht interessierten Rechtsvergleichern ist der Name des Handels- und Gesellschaftsrechtlers *Eiji Takahashi* aus zahlreichen Beiträgen bestens bekannt. Der Autor ist mit seinen Publikationen seit Langem einer der wichtigsten Vermittler im rechtswissenschaftlichen Austausch zwischen Japan und Deutschland. Seit dem Erscheinen seiner Göttinger Dissertation zu konzernrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit japanischen Unternehmensgruppen im Jahr 1994<sup>1</sup> hat er regelmäßig in westlichen, darunter zahlreichen deutschen, Publikationen zum japanischen Recht veröffentlicht.<sup>2</sup> Der hier vorzustellende Band vereinigt 19 Beiträge in teils englischer, überwiegend aber deutscher Sprache zu unterschiedlichen Themen des japanischen Handels-, Gesellschafts- und Übernahmerechts, die in den Jahren 1998 bis 2016 an verstreuten Stellen publiziert wurden und entsprechend schwer zugänglich waren. Es ist das große Verdienst des Verfassers, diese mit dem vorliegenden Band nunmehr gebündelt für den deutschen Leser aufbereitet zu haben, dem sich auf diese Weise eine Fülle von Informationen zum einschlägigen Recht in Japan erschließt.

<sup>1</sup> *Eiji Takahashi*, Konzern und Unternehmensgruppe in Japan – Regelung nach dem deutschen Modell?, Eine vergleichende Untersuchung nach japanischem und deutschem Konzernrecht (1994); rezensiert von *Harald Baum*, Mitteilungen der DJJV Nr.13/14 (1994/95) 131 ff.

<sup>2</sup> Und, korrespondierend, ebenso zum deutschen Recht in Japan, siehe etwa *Eiji Takahashi*, *Doitsu kaisha-hō gaisetsu* [Überblick über das deutsche Gesellschaftsrecht] (2012); *Doitsu kaisha-hō, shihon shijō-hō kenkyū* [Studien zum deutschen Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht], hrsg. von Masaru Hayakawa/Shōsaku Masai/Hiroyuki Kansaku/Eiji Takahashi (2016).

