

Studien zum
deutschen und europäischen Arbeitsrecht

62

Anna Wilde

Arbeitnehmerüberlassung im Binnenmarkt



Nomos

**Studien zum
deutschen und europäischen Arbeitsrecht**

Herausgegeben von

Prof. Dr. Martin Henssler, Universität zu Köln
Prof. Dr. Martin Franzen, Universität München
Prof. Dr. Abbo Junker, Universität München
Prof. Dr. Peter Schüren, Universität Münster

Band 62

Anna Wilde

Arbeitnehmerüberlassung im Binnenmarkt



Nomos

Die vorliegende Arbeit wurde von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster als Dissertation angenommen.

Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Peter Schüren
Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer
Dekan: Prof. Dr. Janbernd Oebbecke
Tag der mündlichen Prüfung: 14. 02. 2017

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Münster, Westf. Wilhelms-Univ., Münster, Juristische Fakultät, Diss., 2017

ISBN 978-3-8487-4275-2 (Print)

ISBN 978-3-8452-8538-2 (ePDF)

D 6

1. Auflage 2017

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2017. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Februar 2017 von der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Westfälischen Wilhelms Universität Münster als Dissertation angenommen. Die zum 1. April 2017 in Kraft getretene Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie Literatur und Rechtsprechung bis März 2017 sind berücksichtigt.

Ich danke meinem Doktorvater Herrn Prof. Dr. Peter Schüren für die Betreuung der Arbeit, die schöne und lehrreiche Zeit an seinem Lehrstuhl und für seine Unterstützung während meiner juristischen Ausbildung. Herrn Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer danke ich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Ich danke außerdem meiner Familien und den vielen Arbeitskollegen und Freunden, die mich bei und während der Erstellung dieser Arbeit begleitet und unterstützt haben.

Berlin im April 2017

Anna Wilde

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	13
A. Einleitung und Gang der Untersuchung	19
B. Schutz der Arbeitnehmerüberlassung durch europäische Grundfreiheiten	22
I. Einordnung des entsandten Arbeitnehmers in das System der Grundfreiheiten	23
1. Schutz des Arbeitgebers durch die Dienstleistungsfreiheit	24
2. Schutz des entsandten Arbeitnehmers durch die Grundfreiheiten	24
a) Das Modell zugunsten der Dienstleistungsfreiheit des Europäischen Gerichtshofs	24
aa) Die Entscheidung Rush Portuguesa	25
bb) Die Entscheidung Vander Elst	26
b) Das Modell zugunsten der Arbeitnehmerfreizügigkeit	29
aa) Anwendbarkeit der Freizügigkeitsverordnung auf entsandte Arbeitnehmer	29
bb) Schutzbedürftigkeit des entsandten Arbeitnehmers	30
cc) Anwendung der Schranken der Arbeitnehmerfreizügigkeit	32
c) Kodifizierung der Rechtsprechung in den Beitrittsverträgen von 2005	34
d) Der Arbeitnehmer als Korrelarberechtigter	36
e) Fazit	37
II. Einordnung der Arbeitnehmerüberlassung in das System der Grundfreiheiten	37
1. Schutz des Verleihers durch die Dienstleistungsfreiheit	38
2. Schutz des entsandten Leiharbeitnehmers durch die Grundfreiheiten	38
a) Abgrenzung anhand des Schutzbereichs	39

b) Zweck der Sperrklauseln	42
c) Rechtslage in Deutschland und Österreich	43
d) Effektive Durchsetzung der Dienstleistungsfreiheit des Verleihers	44
3. Fazit	45
C. Grundfreiheiten und Kollisionsrecht	46
I. Arbeitskosten in der Europäischen Union	46
II. Arbeitskostenkostenwettbewerb in der Europäischen Union	50
1. Arbeitskostenkostenwettbewerb im nicht regulierten Markt	50
2. Regulierungsmöglichkeiten	51
III. Grundfreiheiten und Wettbewerb	52
1. Wettbewerb und Sozialpolitik im europäischen Recht	52
2. Harmonisierung zur Verhinderung von Wettbewerb	62
3. Herkunfts- oder Bestimmungslandprinzip	63
a) Arbeitnehmerfreizügigkeit	67
b) Warenverkehrs- und Niederlassungsfreiheit	69
c) Dienstleistungsfreiheit	72
aa) Beschränkungsverbot	74
bb) Freier Wettbewerb im Binnenmarkt	76
cc) Einschränkung der Grundfreiheit – das Entsenderecht	77
dd) Reformvorstöße	86
(1) Die Dienstleistungsrichtlinie und die gescheiterte Monti-II Verordnung	86
(2) Die neue Binnenmarktstrategie der EU- Kommission – Der Dienstleistungspass	90
ee) Eingeschränktes Herkunftslandprinzip	91
D. Arbeitsrechtliche Zuordnung des entsandten Leiharbeitnehmers	93
I. Grundlagen der Koordinierung nach der Rom-I Verordnung	94

II. Objektive Anknüpfung, Artikel 8 Absatz 2 bis 4	95
1. Artikel 8 Absatz 2: Das Recht des gewöhnlichen Verrichtungsorts	96
a) Lokalisierung des gewöhnlichen Verrichtungsorts	97
aa) Der gewöhnliche Verrichtungsort des „normalen“ Arbeitnehmers	98
bb) Der gewöhnliche Verrichtungsort eines Leiharbeitnehmers	100
b) Base rule	100
aa) Die Anwendung der base rule auf einen „normalen“ Arbeitnehmer	101
bb) Die Anwendung der base rule auf einen Leiharbeitnehmer	102
c) Vorübergehende Entsendung	102
aa) Subjektive Auslegung	105
bb) Vor- und Nachbeschäftigung als notwendige oder hinreichende Bedingung	106
cc) Verbleib des gewöhnlichen Verrichtungsorts im Herkunftsstaat	108
dd) Das marktorientierte Modell Mankowskis	108
ee) Auslegung nach der Dienstleistungsfreiheit	110
(1) Primärrechtliche Vorgaben	110
(2) Auslegung des Entsendetatbestands nach der Dienstleistungsfreiheit	113
d) Vorübergehende Entsendung eines Leiharbeitnehmers	117
aa) Exkurs: Parallele Auslegung des Begriffs vorübergehend in der Rom-I Verordnung und der Leiharbeitsrichtlinie?	117
bb) Auslegung des Entsendetatbestands nach der herrschenden Meinung	118
cc) Auslegung des Entsendetatbestands nach der Dienstleistungsfreiheit	119
(1) Entsendung in nur einen anderen Mitgliedstaat	120
(2) Entsendung in verschiedene andere Mitgliedstaaten	121
dd) Anwendbares Arbeitsrecht bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung	122

e) Ergebnis	123
2. Artikel 8 Absatz 3: Das Recht der einstellenden Niederlassung	123
3. Artikel 8 Absatz 4: Engere Verbindung zu einem anderen Staat	124
a) Nicht dispositiven Arbeitnehmerschutzvorschrift nach deutschem Recht	126
b) Günstigkeitsvergleich	127
5. Anwendbares Recht auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	128
6. Anwendbares Recht im Verhältnis Entleiher – Leiharbeitnehmer	129
III. Eingriffsnormen nach Artikel 9 der Rom-I Verordnung	130
1. Einzelne Eingriffsnormen nach deutschem Recht	132
2. Die Normen des AÜG als Eingriffsnormen	134
a) § 3a AÜG	134
b) § 8 Absatz 3 AEntG	135
aa) Voraussetzungen des § 8 Absatz 3	135
bb) Anspruchsgegner	136
c) § 9 Absatz 1 Nummer 1 und § 10 Absatz 1 AÜG	138
d) § 9 Absatz 1 Nummer 2 und § 8 Absatz 1 AÜG	139
aa) Der Gleichbehandlungsgrundsatz unter § 2 Nummer 4 AEntG	140
bb) Inbezugnahme von Tarifverträgen bei Anwendung ausländischen Arbeitsrechts	141
e) §§ 9 Absatz 1 Nummer 1a, 1b, 11, 13, 13a, 13b AÜG	143
IV. Erlaubnispflicht der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung	143
E. Sozialrechtliche Zuordnung	146
I. Grundlagen	146
II. Der Entsendetatbestand	148
1. Die Voraussetzungen des Entsendetatbestands	148
a) Beschäftigung für Rechnung eines Arbeitgebers im Herkunftsstaat	149
b) Arbeitgeber ist gewöhnlich im Herkunftsstaat tätig	150

c) Entsendung zur Arbeitsausübung für Rechnung des Arbeitgebers	152
d) Ablöseverbot	153
e) Entsendungshöchstdauer	155
f) Die Ausnahmereinbarung nach Art. 16 Absatz 1 VO (EG) 883/2004	156
2. Der sozialrechtliche und der arbeitsrechtliche Entsendetatbestand im Vergleich	158
3. Entsendung eines Leiharbeitnehmers	160
a) Beschäftigung für Rechnung eines Arbeitgebers im Herkunftsstaat	160
b) Arbeitgeber ist gewöhnlich im Herkunftsstaat tätig	160
c) Entsendung zur Arbeitsausübung für Rechnung des Arbeitgebers – insbesondere Kettenverleih	162
d) Ablöseverbot und Entsendungshöchstdauer	164
e) Anwendbares Sozialrecht bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung nach Deutschland	164
f) Exkurs: Haftung nach § 28e Absatz 2 SGB IV	165
aa) Haftung für Sozialabgaben bei legaler Arbeitnehmerüberlassung	165
bb) Haftung für Sozialabgaben bei illegaler Arbeitnehmerüberlassung	165
III. Die A-1 Bescheinigung	168
1. Bindungswirkung	168
a) Auswirkungen auf das deutsche Strafrecht	172
b) Auswirkungen auf die Arbeitnehmerüberlassung	174
c) Die A-1 Bescheinigung in der Richtlinie 2014/67/EU	178
2. Rücknahme der Bescheinigung nach deutschem Recht	179
a) Rechtswidriger, begünstigender Verwaltungsakt	179
b) Vertrauensschutz	180
c) Rücknahme für die Vergangenheit	182
d) Rücknahmefrist	183
F. Fazit und Ausblick	184
Literaturverzeichnis	189

Abkürzungsverzeichnis

a. A	andere Ansicht
a. F.	alte Fassung
ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
aE	am Ende
AEntG	Arbeitnehmerentsendegesetz
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
anh.	anhängig
Anm.	Anmerkung
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
Art.	Artikel
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
Aufl.	Auflage
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht
ausf.	ausführlich
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAnz	Bundesanzeiger
BArbBl	Bundesarbeitsblatt
BauR	Baurecht
BB	Betriebs-Berater
Bd.	Band
BeckOK	Beck'scher Onlinekommentar
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BR	Bundesrat
BSG	Bundessozialgericht
BT	Bundestag
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DB	Der Betrieb
Ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

Abkürzungsverzeichnis

Drs.	Drucksache
DRV	Deutsche Rentenversicherung
DStR	Deutsches Steuerrecht
DVB1.	Deutsches Verwaltungsblatt
DVKA	Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland
EEA	Einheitliche Europäische Akte
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EG	Europäische Gemeinschaft
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EGV	Vertrag über die Gründung der Europäischen Gemeinschaft
Einf.	Einführung
Einl.	Einleitung
ejcl	Electronic Journal of Comparative Law
ErfK	Erfurter Kommentar
EU	Europäische Union
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
EuR	Europarecht
EUV	Vertrag über die Europäische Union
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
EuZW	Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
EVÜ	Europäisches Schuldvertragsübereinkommen
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWiR	Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht
f.	und folgend
FA	Fachanwalt Arbeitsrecht
ff.	und die folgenden
Fn.	Fußnote
FreizügigkeitsG/E	Freizügigkeitsgesetz/EU
U	
FS	Festschrift
GA AÜG	Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
GewArch	Das Gewerbearchiv
i. V. m.	in Verbindung mit
iGZ	Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen
IPrax	Praxis des Internationalen Privat- und Verfahrensrechts
IWB	Internationale Wirtschaftsbriefe
jurisPR	Juris PraxisReport
JZ	JuristenZeitung
KassKomm	Kasseler Kommentar
km	Kilometer
km ²	Quadratkilometer
KOM	Europäische Kommission
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht

lit.	littera
LSG	Landessozialgericht
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MOE	Mittel- und Osteuropa
MüAnwHdb	Münchener Anwaltshandbuch
MüKo	Münchener Kommentar
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MTV	Manteltarifvertrag
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NStZ	Neue Zeitschrift für Strafrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZA-RR	NZA Rechtsprechungs-Report
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht
RdA	Recht der Arbeit
RIW	Recht der Internationalen Wirtschaft
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
Rs.	Rechtssache
s.	siehe
S.	Seite
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SDSRV	Schriftenreihe des Deutschen Sozialrechtsverbandes
SEK	schwedische Krone
SGb	Die Sozialgerichtsbarkeit
SGB	Sozialgesetzbuch
Slg.	Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs und des Gerichts Erster Instanz
sog.	sogenannt(e/er/es/en)
st. Rspr.	ständige Rechtsprechung
StGB	Strafgesetzbuch
StraFo	Strafverteidigerforum
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u. a.	und andere
usw.	und so weiter
v.	vom
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
VSSR	Vierteljahresschrift für Sozialrecht
VwVfG	Verwaltungsgerichtsgesetz
WiRO	Wirtschaft und Recht in Osteuropa

Abkürzungsverzeichnis

wistra	Zeitschrift für Wirtschafts- und Steuerstrafrecht
z. B.	zum Beispiel
ZAF	Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung
ZAP	Zeitschrift für die Anwaltspraxis
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZfRV	Zeitschrift für Europarecht, Internationales Privatrecht und Rechtsvergleichung
ZHR	Zeitschrift für das gesamte Handels- und Wirtschaftsrecht
ZIAS	Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und So- zialrecht
ZIS	Zeitschrift für Internationale Strafrechtsdogmatik
ZÖR	Zeitschrift für öffentliches Recht
ZRP	Zeitschrift für Rechtspolitik
ZWH	Zeitschrift für Wirtschaftsstrafrecht und Haftung im Unternehmen

„Ein Tag wird kommen, wo all ihr Nationen des Kontinents, ohne die besonderen Eigenheiten eurer ruhmreichen Individualität einzubüßen, euch eng zu einer höheren Gemeinschaft zusammenschließen und die große europäische Brüderschaft begründen werdet... Ein Tag wird kommen, wo es keine anderen Schlachtfelder mehr geben wird, als die Märkte, die sich dem Handel öffnen und die Geister, die für die Ideen offen sind. Ein Tag wird kommen, wo die Kugeln und Granaten vom Stimmrecht ersetzt sind.“

(Victor Hugo auf dem Weltfriedenskongress 1848 in Paris)

A. Einleitung und Gang der Untersuchung

Im europäischen Binnenmarkt gewährleisten die Grundfreiheiten, dass alle Wirtschaftsgüter in allen Mitgliedstaaten angeboten und verkauft werden dürfen. Dies gilt gleichermaßen für Waren, Dienstleistungen und Arbeitskraft. Die Anbieter aus verschiedenen Mitgliedstaaten treten so zueinander in Wettbewerb.

Wirtschaftsgüter einiger Mitgliedstaaten erweisen sich teilweise in einzelnen Branchen, teilweise insgesamt als weniger wettbewerbsfähig als Wirtschaftsgüter anderer Mitgliedstaaten. Die „Wettbewerbsverlierer“ empfinden den Wettbewerb insbesondere dann als unlauter, wenn der Wettbewerbsnachteil (jedenfalls vermeintlich) auf strengere gesetzliche Vorschriften in ihrem Herkunftsstaat zurückzuführen ist, beispielsweise wegen strengerer Produktsicherheitsanforderungen, strengerer Umweltauflagen oder höheren Anforderungen an die Qualifikation des eingesetzten Personals.

Auch Arbeitnehmer aus verschiedenen Mitgliedstaaten treten zueinander in Konkurrenz. Sie können im Binnenmarkt in jedem anderen Staat eine Arbeit aufnehmen. Sie können außerdem von ihrem heimischen Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, um dort als dessen Erfüllungsgehilfe eine Leistung zu erbringen. Auch die Überlassung eines Arbeitnehmers aus einem Mitgliedstaat in einen anderen, wo er von einem Entleiher wie ein eigener Arbeitnehmer eingesetzt wird, ist im Binnenmarkt zulässig.

Europäische Arbeitnehmer und Arbeitgeber machen von diesen Freiheiten Gebrauch: Im Jahr 2014 arbeiteten 7,07 Millionen EU-Bürger in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Staatsangehörigkeit. Dies entspricht 3,3% der Gesamtbevölkerung der Europäischen Union.¹ Im selben Zeitraum gab es circa 1,92 Millionen Entsendungen von 1,15 Millionen Arbeitnehmern. Die meisten dieser Arbeitnehmer wurden nach Deutschland

1 Memo der EU-Kommission: Arbeitskräftemobilität in der EU; abrufbar unter http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-541_de.htm; zuletzt abgerufen am 05.03.2017.

entsandt (414.220 von 1,92 Millionen).² 5 % der insgesamt in der Europäischen Union entsandten Arbeitnehmer waren Leiharbeiter.³ Es gibt keine Zahlen dazu, wie viele Leiharbeiter nach Deutschland überlassen wurden. Es ist von einer nicht unerheblichen Zahl auszugehen: im Juni 2016 hatten 798 Verleiher mit Sitz im EU-Ausland eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nach deutschem Recht.⁴

Welche Auswirkungen der grenzüberschreitende Arbeitnehmereinsatz auf den Arbeitsmarkt des Einsatzstaates und die heimischen Arbeitnehmer hat, hängt von den rechtlichen Bedingungen ab, zu denen die ausländischen Arbeitnehmer tätig werden. Sie machen den heimischen Arbeitnehmern insbesondere dann Konkurrenz, wenn sie aus einem Niedriglohnstaat stammen und zu dessen Bedingungen im Ausland arbeiten, wenn sie also ihr heimisches Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht „exportieren“. Welches Recht bei einem grenzüberschreitenden Arbeitnehmereinsatz im Allgemeinen und bei grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung im Besonderen Anwendung findet, bestimmt so die Kosten einer Stunde Arbeit. Das anwendbare Recht ist letztendlich nur ein Wettbewerbsfaktor.

In der vorliegenden Arbeit wird untersucht, ob ein solcher Wettbewerb um Arbeitskosten unter europäischem Recht erlaubt ist oder sogar verlangt wird, und welche Konsequenzen sich daraus für das Kollisionsrecht ergeben.

Grenzüberschreitende Arbeitnehmereinsätze werden dafür im ersten Schritt dem Schutzbereich der einzelnen europäischen Grundfreiheiten zugeordnet.

Im nächsten Schritt wird geprüft, welche Rechtsfolgen sich aus den europäischen Verträgen im Allgemeinen und den Grundfreiheiten im Besonderen für den Wettbewerb um Arbeitskosten und das Kollisionsrecht ergeben.

Um das Ausmaß des möglichen Wettbewerbs zu verdeutlichen, werden dafür zunächst die unterschiedlichen Arbeitskosten in den 28 Mitglied-

2 European Commission, Posting of Workers, Report on A1 portable documents issued in 2014, S. 8; abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>; zuletzt abgerufen am 05.03.2017.

3 European Commission, Posting of Workers, Report on A1 portable documents issued in 2014, S. 26ff.; abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>; zuletzt abgerufen am 05.03.2017.

4 Abrufbar unter: <http://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/cgi-bin/eva.cgi?AA=00000Ausland&Submit=Anzeigen>; zuletzt abgerufen am 05.03.2017.

staaten der Europäischen Union dargestellt und erläutert, welche Auswirkungen ein vollständig freigegebener Wettbewerb zwischen Arbeitnehmern unter Ausnutzung dieser Arbeitskosten hätte und welche Regulierungsmöglichkeiten (jedenfalls in der Theorie) bestünden.

Es wird das primärrechtliche Binnenmarktkonzept insgesamt und dann jede Grundfreiheit einzeln darauf untersucht, ob sie freien Wettbewerb um Arbeitskosten gewährleisten oder verbieten und insofern eine Aussage zum anwendbaren Recht treffen. Auch wenn die jeweilige Grundfreiheit eine Aussage zum anwendbaren Recht trifft, hat sie nur dann einen konkreten kollisionsrechtlichen Gehalt, wenn sie sich bei der im nächsten Schritt vorzunehmenden Abwägung gegenüber anderen primärrechtlich geschützten Interessen durchsetzt.

Es ist Ziel dieser Arbeit, das anwendbare Recht bei grenzüberschreitenden Arbeitnehmerentsendungen und -überlassungen anhand der vorgefundenen Regelungen in den Grundfreiheiten konkret zu bestimmen. Das anwendbare Recht wird innerhalb der Europäischen Union von mehreren Verordnungen geregelt, die jeweils für grenzüberschreitende Arbeitnehmerentsätze einen sogenannten Entsendetatbestand enthalten. Die Auslegung dieser Entsendetatbestände ist theoretisch stark umstritten, in der Praxis missbrauchsanfällig und schwer vorhersehbar. In der vorliegenden Arbeit wird der jeweilige Entsendetatbestand anhand des vorab ermittelten kollisionsrechtlichen Gehalts der konkret einschlägigen Grundfreiheit ausgelegt und so das anwendbare Recht festgestellt. Dies erfolgt zunächst für das Arbeitsrecht, dann für das Sozialrecht; jeweils zuerst für die Arbeitnehmerentsendung, dann für die Arbeitnehmerüberlassung. Auf eine Darstellung zum Steuerrecht muss mangels europäischer Regelung dazu verzichtet werden.