

der EuGH die unzureichende Umsetzung der RL 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der AN festgestellt hat. Dieser Kritik wurde mit einer Änderung des § 92a Abs 2 durch BGBl I 2006/147 Rechnung getragen. Neu ist in diesem Zusammenhang vor allem die Erweiterung der Informations- und Anhörungsrechte des Betriebsrats in Angelegenheiten des AN-Schutzes und der Gefahrenverhütung, im Besonderen durch Änderung der Z 6 und Anfügung der Z 7 und 8. Sowohl die Erläuterungen zu § 89 als auch jene zu § 92a (beide kommentiert von *Cerny*) erfassen diesen Themenkreis. Die HerausgeberInnen danken im Vorwort (S 13) ausdrücklich *Walter Nöstlinger* für seine diesbezüglich wertvollen Hinweise.

Resümierend bleibt anzumerken: Die bewährte praxisorientierte Aufbereitung der Bestimmungen über die Beteiligungsrechte der AN-schaft iVm der notwendig gewordenen Aktualisierung und den erwähnten, in jeder Weise gelungenen Verbesserungen des Kommentarwerks sollte für alle am Betriebsverfassungsrecht Interessierten Anlass genug sein, den Bücherbestand rasch um die hier vorliegende Neuauflage aufzustocken!

BARBARA TROST (LINZ)

Thüsing (Hrsg)

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG

2. Auflage, C.H. Beck Verlag, München 2008
XXVIII, 624 Seiten, kartoniert, € 68,-

2008 erschien in Deutschland in zweiter Auflage der „Thüsing-Kommentar“ zum (dt) AÜG, dessen erste Auflage aus dem Jahr 2005 in dieser Zeitschrift von mir bereits im Jahr 2006 (S 78 ff) besprochen wurde. Vorweg: Eine sehr praxisorientierte, nicht nur für Juristen geschriebene Darstellung. Die Neuauflage, die innerhalb einer relativ kurzen Frist von drei Jahren erfolgte, war (wie der Verlag wissen lässt) vor allem aufgrund der seit der Erstauflage eingetretenen Veränderungen notwendig geworden. Der Herausgeber (*G. Thüsing*) hat wie in der Erstauflage ua auch die Einführung zur Arbeitnehmer-(AN-)Überlassung (siehe S 1–48) sowie die Ausführungen über die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte (zu § 14 AÜG ab S 401 ff) geschrieben. Im Vorwort wird von ihm einmal das europaweit gegebene Wachstum der „Leih- und Zeitarbeitsbranche“ hervorgehoben, was – wie man Zeitungsmeldungen entnehmen kann – auch auf Österreich zutrifft. Nach *Thüsing* scheint der Trend weg vom Normalarbeitsverhältnis hin zu flexiblen Beschäftigungsformen, die andere mit der Bezeichnung „atypische Arbeitsverhältnisse“ erfassen, nach wie vor ungebrochen zu sein. In seinem Beitrag über die Gründe der AN-Überlassung (auf S 6) meint er außerdem, dass „je höher der Kündigungsschutz und je strenger die Befristungsregeln seien, desto attraktiver die Zeitarbeit wäre“. Eine Kritik, die sicherlich nicht von allen unwidersprochen hingenommen werden wird.

Das Buch will nach eigenen Angaben (siehe Vorwort) dem Gesetzesanwender Hilfe vor allem dort anbieten, wo noch keine gesicherte Rspr vorliege. Neben den betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen wird das wohl auch auf das im (dt) AÜG normierte „Equal pay-Gebot“ zutreffen, wofür die Mitautorin *Maren Pelzner* in der Erstauflage bereits den Begriff „Gleichstellungsgebot“ vorschlug. Im Kern geht es dabei um die Gleichbehandlung der „Leih- und Zeitarbeit-

nehmer“, vor allem im Entlohnungsbereich mit den Stamm-AN in den Entleihbetrieben. Ein Thema, das seit längerem bereits auch auf EU-Ebene in Diskussion steht, worüber im Jahr 2008 nach langwierigen Beratungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten ein Kompromiss über den Entwurf einer Richtlinie über die Rechte von Beschäftigten von Zeitarbeitsfirmen erreicht wurde, dem im Oktober dieses Jahres auch das Europäische Parlament zugestimmt hat (siehe nur Euro-report social 2008). Das vorliegende Buch konnte sich damit zeitbedingt aber noch nicht auseinander setzen.

Das Autorenteam (vier Rechtsprofessoren und zwei außeruniversitäre Experten) hat sich nicht verändert. Nahezu gleich ist auch der Umfang des Buches (mit 624 Seiten) geblieben. Mit der Neuauflage wurden auch die (schon in der Erstauflage aufgeschienenen und weiter verwendbaren) Begleitmaterialien (siehe nur Anhang) aktualisiert. Jedem Gesetzesparagrafen ist, wie in der Erstauflage, ein auf den aktuellen Stand gebrachter Katalog über die vom jeweiligen Bearbeiter verwertete Literatur vorangestellt. Eine in sich geschlossene Literatur-Gesamtübersicht, die leider noch fehlt, wäre sicherlich sehr nützlich und könnte das Buch als Informationsquelle wohl zusätzlich bereichern, was bezüglich der Rspr mit einem (schon in der Erstauflage abgedruckten und mit der Zweitaufgabe aktualisierten) 28-seitigen Entscheidungsregister erfreulicherweise bereits geschehen ist. Von Interesse sind wohl auch die im Buch insb von *Bernd Waas* in seinen Ausführungen zum § 1 AÜG aufgezeigten Abgrenzungsprobleme, die sich natürlich an den für das deutsche Arbeits- und Wirtschaftsrecht gängigen Rechtsfiguren und Rechtsstrukturen orientieren, in vielen Punkten aber auch mit den Gegebenheiten und Vorstellungen in Österreich übereinstimmen. Allerdings sollte nicht übersehen werden, dass das deutsche und österreichische AÜG konzeptionell nicht übereinstimmen. Mit den sog „Hartz-Reformen (2002)“ kam es nämlich auch zu einem (in Österreich nicht nachvollzogenen) Paradigmenwechsel. Der deutsche Bundesgesetzgeber hatte das dt AÜG damals auch zu einem arbeitsmarktpolitischen Instrument umgestaltet, was in unserem Nachbarland, insb auf Seiten der AN-Interessenvertretungen, auf umfassende Kritik stieß (vgl nur *Adamy*, Leiharbeit, AiB 2 [2009] 69). Dennoch: Für all jene, die mit der AN-Überlassung berufs- und interessenmäßig befasst sind, bildet das vorliegende Buch eine vortreffliche Grundlage und sollte in den gängigen Rechtsbibliotheken nicht fehlen.

WALTER GEPPERT (WIEN)

Backmeister/Trittin/R. Mayer

Kündigungsschutzgesetz mit Nebengesetzen

4. Auflage, Verlag Franz Vahlen, München 2009
XV, 821 Seiten, Leinen, € 72,-

Der Kommentar, der hier bereits in vierter Auflage vorliegt, ist ein Kooperationsprojekt von Praktikern und Wissenschaft. Prof. *Udo Mayer* von der Universität Hamburg und die Rechtsanwälte *Thomas Backmeister* und *Wolfgang Trittin* haben neben dem KSchG an sich auch die wichtigsten, den Kündigungsschutz betreffenden Regelungen in anderen Gesetzen aufgenommen und im Wesentlichen jeweils einzeln kommentiert. Dieses System der Bearbeitung von Einzelparagrafen erfährt eine gewisse Durchbrechung dort, wo es sinnvoll erschienen ist, einen Komplex von Einzelregelungen