

BERND WAAS, *Modell Holland – Flexibilität und Sicherheit im Arbeitsrecht der Niederlande* (= Studien zum ausländischen, vergleichenden und internationalen Arbeitsrecht, Bd. 16), Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft 2003.

Die Niederlande – ein Vorbild für Deutschland? Es ist immer ein heikles Unterfangen, aus rechtsvergleichenden Betrachtungen zwingende Wertungen herzuleiten. Rechtliche Gestaltungen wurzeln insbesondere im Arbeits- und Sozialrecht in den sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen des jeweiligen Landes. Auch die europäische Integration ändert daran nicht grundsätzlich etwas; das europäische Arbeitsrecht trägt im wesentlichen nur den Grundfreiheiten und dem Grundsatz der Entgeltgleichheit Rechnung. Wer deshalb Erfahrungen unbesehen vom einen Land auf das andere überträgt, muß sich den Vorwurf gefallen lassen, vorschnelle Urteile zu fällen. Dieser Gefahr erliegt der Autor des hier zu besprechenden Buches nicht. Vielmehr erläutert und analysiert er sehr detailliert die aktuelle Rechtsentwicklung in den Niederlanden, nachdem er zunächst das Arbeitsrecht der Niederlande in seinen Grundzügen darstellt. Die Darstellung dieser Grundzüge nimmt die Hälfte des Buches ein und widmet sich allen klassischen Bereichen des Arbeitsrechts. Bereits dieser Teil des Buches ist wertvoll als eine komprimierte und aktuelle Darstellung des niederländischen Arbeitsrechts, die sonst in dieser Form nicht vorliegt. Hier werden auch immer wieder Querbezüge zum deutschen Arbeitsrecht hergestellt.

Der zweite Teil der Untersuchung widmet sich dem niederländischen Gesetz über Flexibilität und Sicherheit, das am 1. Januar 1999 in Kraft getreten ist. Es handelt sich dabei um den bislang umfassendsten Versuch einer Flexibilisierung des niederländischen Arbeitsrechts. Bemerkenswert ist hier aber bereits, daß es sich nicht um Flexibilität um jeden Preis handelt, sondern ein Bekenntnis zu „gleichgewichtigen, stabilen und zugleich flexiblen Arbeitsbedingungen“ abgelegt wird. Hier ist z.B. die Einführung von Vermutungstatbeständen für das Vorliegen und den Inhalt eines Arbeitsverhältnisses interessant. Vergleichbare Vermutungsregelungen betreffend die Scheinselbstständigkeit haben in Deutschland für erhebliche Unruhe gesorgt, wurden aber in

den Niederlanden im Konsens – auch der Arbeitgeber – verabschiedet. Die bisherigen Erfahrungen scheinen positiv zu sein. Wichtiges Instrument zur Flexibilisierung sind auch in den Niederlanden befristete Arbeitsverträge, aber auch die Abrufarbeit. Die Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung, bei der einschränkende Regelungen auch administrativer Art aufgehoben wurden, ist hingegen eher gemischt aufgenommen worden. Flexibler sind auch die Möglichkeiten einseitiger Änderungen des Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber.

In einem abschließenden Kapitel beleuchtet der Verfasser noch einmal einzelne Bestandteile des niederländischen Arbeitsrechts im Zusammenhang und nimmt dabei eine erste Bewertung ihrer Tauglichkeit für eine Flexibilisierung des deutschen Arbeitsrechts vor. Hier sind insbesondere seine Überlegungen zur Zulassung abweichender Regelungen hervorzuheben. Hier wird deutlich gemacht, daß das niederländische Arbeitsrecht insoweit klar flexibler ist und man zudem gute Erfahrungen macht.

Etwas bedauerlich ist, daß sich der Verfasser abschließend einer Bewertung enthält. Dies ist angesichts seiner Skepsis gegenüber der Übertragbarkeit von Erkenntnissen von einer Rechtsordnung auf die andere verständlich; gleichwohl wäre eine solche – mit aller berechtigten Vorsicht zu genießende – Bewertung interessant gewesen. Was aber allgemein festgehalten werden kann, ist die deutlich höhere Bereitschaft der Niederländer, mit mutigen Schritten ihr System des Arbeits- und Sozialrechts zu reformieren.

Insgesamt ist das Werk unbedingt empfehlenswert und eine unverzichtbare Lektüre für jeden, der sich mit dem niederländischen Recht befaßt, und es dient darüber hinaus als wichtige Anschauungslektüre für Reformen im deutschen Arbeitsrecht.

Heinz-Dietrich Steinmeyer