

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitnehmerüberlassung

10.12.2013

Bei erlaubter Arbeitnehmerüberlassung kommt auch nach mehrjähriger Arbeitnehmerüberlassung kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande.

Sachverhalt

Die Beklagte zu 1., deren alleiniger Gesellschafter ein Landkreis ist, betreibt Krankenhäuser.

Die Beklagte zu 2., eine 100%ige Tochter der Beklagten zu 1., hat eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Sie stellte 2008 den Kläger als IT-Sachbearbeiter ein.

Dieser wurde sodann als Leiharbeiter ausschließlich in Einrichtungen der Beklagten zu 1. eingesetzt.

Der Kläger wollte nunmehr feststellen lassen, dass zwischen ihm und der Beklagten zu 1. ein Arbeitsverhältnis besteht. Er war der Ansicht, dass er nicht nur vorübergehend überlassen worden sei, so dass zwischen der Beklagten zu 1. und ihm ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte ihr dagegen stattgegeben

Das Bundesarbeitsgericht gab den Beklagten auf ihre Revision hin nunmehr Recht. Zwischen dem Kläger und der Beklagten zu 1. sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

Einer Entscheidung, ob der Kläger der Beklagten zu 1. nicht nur vorübergehend überlassen wurde, habe es nicht bedurft, weil die Beklagte zu 2. die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung habe.

Besitze ein Arbeitgeber die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis, als Verleiher Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeiter) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, komme zwischen einem Leiharbeiter und einem Entleiher kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeiters entgegen der Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG nicht nur vorübergehend erfolgt.

Denn § 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG fingiere das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschließlich bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des Verleihers.

Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke. Denn der Gesetzgeber habe bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung bewusst nicht die

Rechtsfolge der Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher angeordnet.

Das Unionsrecht gebe kein anderes Ergebnis vor. Die Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19.11.2008 über Leiharbeit (Leiharbeitsrichtlinie) sehe keine bestimmte Sanktion bei einem nicht nur vorübergehenden Einsatz des Leiharbeitnehmers vor.

Art. 10 Abs. 2 Satz 1 der Leiharbeitsrichtlinie überlasse die Festlegung wirksamer, angemessener und abschreckender Sanktionen bei Verstößen gegen Vorschriften des AÜG den Mitgliedstaaten.

Angesichts der Vielzahl möglicher Sanktionen obliege deren Auswahl dem Gesetzgeber und nicht den Gerichten.