



## Dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung begründet kein Arbeitsverhältnis zum Entleiher

Die Autorin:  
Rechtsanwältin Beate Kallweit  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem aktuellen Urteil vom 10.12.2013, Az. 9 AZR 51/13 entschieden, dass bei einer nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet wird, wenn der Verleiher über eine erforderliche Erlaubnis verfügt.

Entsprechend der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts lag der Entscheidung folgender Sachverhalt zugrunde:

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 als Leiharbeiter ausschließlich in Einrichtungen der Beklagten zu 1. eingesetzt. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass zwischen ihm und der Beklagten zu 1. ein Arbeitsverhältnis besteht.

Er ist der Ansicht, er sei dieser nicht nur vorübergehend überlassen worden mit der Folge, dass zwischen der Beklagten zu 1. und ihm ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass selbst bei einer dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung kein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher entsteht, obwohl § 1 S. 2 AÜG voraussetzt, dass die Arbeitnehmerüberlassung vorübergehend erfolgt.

Das Bundesarbeitsgericht schließt diese Rechtsfolge für die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung aus, weil sie gesetzlich nicht vorgeschrieben ist. Solange keine gesetzliche Rechtsfolge festgelegt sei, bleibe die dauerhafte Überlassung von Arbeitnehmern sanktionslos. Lediglich bei fehlender Erlaubnis werde ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher nach §§ 9, 10 AÜG fingiert. Für eine analoge Anwendung dieser Vorschrift fehle es an einer planwidrigen Regelungslücke (vgl. BAG, Urteil vom 10.12.2013, Az. 9 AZR 51/13 - bisher nur als Pressemitteilung vorliegend).

Allerdings kann nach einer weiteren Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts der Betriebsrat seine Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitnehmern verweigern, wenn diese nicht nur vorübergehend eingesetzt werden sollen (vgl. BAG, Beschluss vom 10.7.2013, Az. 7 ABR 91/11).

Das bedeutet, solange für die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung bei Vorliegen einer Überlassungserlaubnis keine gesetzliche Rechtsfolge festgelegt wird, bleibt sie sanktionslos. Die dauerhafte Arbeitnehmerüberlassung kann jedoch durch das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates im Einsatzbetrieb verhindert werden.