

Pressemitteilung



**BETHGE.REIMANN.STARI
Rechtsanwälte**

Kurfüstendamm 67
10707 Berlin

Tel.: +49(0)30 89 04 92 15

Fax: +49(0)30 89 04 92 10

brs@brs-rechtsanwaelte.de

www.brs-rechtsanwaelte.de

Berlin, 12.12.2013

Bundesarbeitsgericht entscheidet zugunsten der Arbeitgeber

Kein Anspruch auf Anstellung beim Entleiher

Verfügt ein Leiharbeitgeber über die erforderliche Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis, wird auch durch die - grundsätzlich verbotene - dauerhafte Überlassung kein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher begründet. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem von allen Seiten mit höchster Spannung erwarteten Urteil entschieden. Das höchste deutsche Arbeitsgericht befand, dass diese Rechtsfolge im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht vorgesehen sei und der Gesetzgeber sich daher bewusst gegen die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher bei nicht nur vorübergehender Überlassung entschieden habe. Auch das Unionsrecht sehe keine Sanktionen vor, sondern überlasse deren Festlegung vielmehr den Mitgliedstaaten. Nach Ansicht der Erfurter Richter obliegt die Auswahl und Bestimmung von Sanktionen daher allein dem Gesetzgeber (Urt. v. 10.12.2013 – Az. 9 AZR 51/13).

„Diese Entscheidung ist aus Arbeitgebersicht zunächst zu begrüßen und für nicht wenige Unternehmen von existenzieller Bedeutung“, erläutert Rechtsanwältin Stephanie Musiol von der Kanzlei BETHGE.REIMANN.STARI in Berlin. Entwarnung bedeutet sie jedoch nicht, der Einsatz von Leiharbeitnehmern auf Dauerarbeitsplätzen ist laut Musiol sowohl für Verleiher als auch für Entleiher weiterhin riskant: „Auch wenn das AÜG selbst keine Sanktionen vorsieht, sind die Rechtsfolgen einer verbotenen dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung durchaus bedeutend. Zum einen besteht ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats. Entleihunternehmen, in denen Betriebsräte gebildet sind, müssen sich daher zukünftig bei dem längerfristigen Einsatz von Leiharbeitnehmern auf vermehrten Widerstand gefasst machen. Ferner ist an eine Unwirksamkeit der Übertragung des Direktionsrechts zu denken, mit der Folge, dass die Arbeitnehmer Weisungen des Entleihers nicht mehr zu befolgen hätten und zudem ihre Arbeitsleistung dort auch nicht mehr erbringen müssten“. Für Verleihunternehmen steht sogar die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung auf dem Spiel. „Ein Verstoß gegen das Verbot der dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung kann den Widerruf einer bereits erteilten Erlaubnis rechtfertigen“, erklärt die Arbeitsrechtlerin. „Bei fehlender Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis könnten Leiharbeitnehmer dann wiederum den gesetzlichen Anspruch auf Anstellung beim Entleiher geltend machen.“

„Vor diesem Hintergrund sollte die unbefristete Überlassung bzw. der unbefristete Einsatz von Leiharbeitnehmern daher möglichst vermieden und alternative Gestaltungsmöglichkeiten geprüft werden“, empfiehlt Musiol. Die Frage nach der zulässigen Höchstüberlassungsdauer hat das BAG abermals unbeantwortet gelassen. Hier ist jedoch in Kürze eine Festlegung durch den Gesetzgeber zu erwarten, haben sich CDU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag doch auf eine Begrenzung der Verleihdauer auf 18 Monate verständigt.

Pressemitteilung



BETHGE.REIMANN.STARI Rechtsanwälte

Kurfürstendamm 67
10707 Berlin

Tel.: +49(0)30 89 04 92 15

Fax: +49(0)30 89 04 92 10

brs@brs-rechtsanwaelte.de

www.brs-rechtsanwaelte.de

Hinweis für die Redaktion:

BETHGE.REIMANN.STARI steht mit derzeit 11 Rechtsanwälten nebst Notariat für Praxisnähe und umfassende Beratungskompetenz in den Kerngebieten Wirtschafts-, Energie- und Verwaltungsrecht. Wir bieten unseren Mandanten hochwertige außergerichtliche Beratungsleistungen sowie eine zielorientierte und strategische Prozessvertretung.

Fachfragen beantwortet gerne:

Rechtsanwältin Stephanie Musiol, LL.M
BETHGE.REIMANN.STARI
Rechtsanwälte
Kurfürstendamm 67
10707 Berlin

Tel +49 (0)30 89 04 92 - 15
Fax +49 (0)30 89 04 92 - 10
musiol@brs-rechtsanwaelte.de
www.brs-rechtsanwaelte.de