Aktenzeichen: 2 AZR 473/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 26. Juli 1984
- 2 AZR 473/83 -

I.	Arbeitsgericht Gießen	Urteil vom 19. November 1982 - 2 Ca 35/82 -
II.	Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main	Urteil vom 10. Juni 1983 - 6 Sa 61/83 -

---

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein
Für das Bundesarchiv:	Nein

Entscheidungsstichwort:

Verbotene Arbeitnehmerüberlassung

Gesetz: AÜG Art. 1 § 1, § 9; ZPO §§ 286, 561

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Parallelsache zu 2 AZR 482/83 - Urteil vom 26. Juli 1984.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2 AZR 473/83
---
6 Sa 61/83 Frankfurt am Main

Verkündet am
26. Juli 1984

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 1984 durch den Richter Professor Dr. Röhsler als Vorsitzenden, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Harder und Jansen für Recht erkannt:

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 10. Juni 1983 - 6 Sa 61/83 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte ist eine in der Rechtsform der GmbH betriebene Eigengesellschaft der Universitätsstadt Gießen im Sinne der §§ 121, 125 Abs. 1 der Hessischen Gemeindeordnung (HGO), deren Alleingesellschafterin die Universitätsstadt Gießen ist. Sie betreibt hauptsächlich die Verwaltung der kommunalen Kongreßhalle und der Bürgerhäuser. Seit dem Jahre 1967 besteht bei der Beklagten eine Planungsgruppe, die in etwa vier Projekten für private Auftraggeber tätig wurde und im übrigen ausschließlich für das Tiefbauamt der Universitätsstadt Gießen Bauplanungsarbeiten durchführte.

Der am 29. März 1939 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 1974 aufgrund des Arbeitsvertrages vom 2. Oktober 1973 bei der Beklagten als Techniker in der Planungsabteilung beschäftigt.

Am 13. Januar 1977 schloß die durch Zusammenschluß der ehemaligen Städte Gießen, Wetzlar und weiterer Gemeinden gemäß § 1 des Gesetzes zur Neugliederung des Dillkreises, der Landkreise Gießen und Wetzlar und der Stadt Gießen vom 13. Mai 1974

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

(GVBl. I S. 237) gegründete Stadt Lahn mit der Beklagten einen Vertrag über die Abstellung von Mitarbeitern der Planungsgruppe zur Dienstleistung beim Tiefbauamt der Stadt Lahn. Danach wurden der Kläger und die übrigen Mitglieder der Planungsgruppe "bis zur Übernahme der technischen Dienstkräfte der GfWI in das Beschäftigungsverhältnis beim Tiefbauamt der Stadt Lahn" zur Dienstleistung beim Tiefbauamt der Stadt Lahn gegen Erstattung der durch die Personalüberlassung entstehenden Aufwendungen zugewiesen. Die Stadt Lahn wurde ermächtigt, diese Mitarbeiter ab 1. Januar 1977 nach ihrem Ermessen zur Arbeitsleistung einzusetzen und war ihnen gegenüber weisungsberechtigt. Gemäß Ziff. 8 des Vertrages sollte das Vertragsverhältnis mit der endgültigen Übernahme der Mitarbeiter in das Dienstverhältnis der Stadt Lahn bzw. mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten enden. Eine weitere Kündigungsmöglichkeit war in dem Vertrag nicht vorgesehen.

Mit Schreiben vom 17. Januar 1977 teilte die Beklagte den Mitarbeitern der Planungsgruppe mit, daß ihr Tätigkeitsbereich in das Tiefbauamt der Stadt Lahn in Wetzlar verlegt werde, sie in Zukunft weisungsgemäß der Leitung des Tiefbauamtes unterstünden, jedoch technische Angestellte der Beklagten blieben. Mit der Stadt Lahn sei vereinbart, daß sie die Mitarbeiter als technische Angestellte übernehme, soweit dies haushaltsrechtlich möglich sei.

Dementsprechend nahmen der Kläger und seine Kollegen im Januar 1977 die Tätigkeiten in den Räumen des Tiefbauamtes der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Stadt Lahn in Wetzlar auf.

Am 15. Juni 1977 übernahm die Stadt Lahn die gesamte Einrichtung der Planungsgruppe von der Beklagten zum damaligen Zeitwert von 40.300,-- DM, bestehend unter anderem aus einem VW-Bus, Vermessungsgeräten, Lichtpausmaschine, Zeichenmaschine, Schreib- und Zeichentischen.

Gegenüber den Mitarbeitern im unmittelbaren Dienst der Stadt Lahn hatten der Kläger und seine Kollegen zunächst noch ein höheres Gehalt, weniger Urlaub und Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall lediglich für sechs Wochen, erhielten jedoch zum Ausgleich für die im öffentlichen Dienst bestehende Lohnfortzahlungspflicht für 26 Wochen von der Beklagten noch eine Zusatzversicherung. Gemäß Nachtrag vom 30. Juni 1978 wurde das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten dem BAT und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen unterstellt. In dem Begleitschreiben vom selben Tag ist festgehalten, daß die Grundvergütung so festgesetzt werde, als ob der Kläger bereits bei Beginn seines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten in diese Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Zudem wurde eine persönliche Ausgleichszulage vereinbart, die auf künftige Tariferhöhungen und andere Vergütungserhöhungen angerechnet werden sollte. Der Kläger wurde danach in die VergGr. IV b BAT eingruppiert und erhielt eine Besitzstandszulage von 145,-- DM.

Nach Auflösung der Stadt Lahn zum 31. Juli 1979 gemäß

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Art. 1 § 1 des Gesetzes zur Neugliederung des Lahn-Dillgebiets und zur Übertragung von weiteren Aufgaben auf kreisangehörige Gemeinden mit mehr als 50.000 Einwohnern sowie zur Regelung sonstiger Fragen der Verwaltungsreform vom 10. Juli 1979 (GVBl. I S. 179) übernahm die Universitätsstadt Gießen als Teilrechtsnachfolgerin der Stadt Lahn die gesamte Planungsgruppe der Beklagten unter Zurverfügungstellung von Räumen, Material und Werkzeug in ihr Tiefbauamt in Gießen. Durch die Auflösung der Stadt Lahn entfielen verschiedene Aufgaben der Stadtentwicklung und des Tiefbaus mit der Folge, daß die Haushaltsansätze für Tiefbaumaßnahmen der Universitätsstadt Gießen zurückgingen. Seit Februar 1981 untersuchte das Organisationsamt der Universitätsstadt Gießen im Auftrag des Magistrats das Tiefbauamt auf überflüssige Stellen.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 1981 kündigte die Universitätsstadt Gießen als Rechtsnachfolgerin der Stadt Lahn gegenüber der Beklagten den Überlassungsvertrag vom 13. Januar 1977 zum 31. März 1982 wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage und Fehlen der Möglichkeit, den Kläger und seine Kollegen in ihrem kommunalen Tiefbauamt weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte kündigte daraufhin gegen den Widerspruch ihres Betriebsrats zunächst mit Schreiben vom 28. Dezember 1981 das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. März 1982. Nachdem das Kündigungsschreiben dem Kläger erst am 2. Januar 1982 zugegangen war, sprach ihm die Beklagte vorsorglich mit Schreiben vom 19. Februar 1982 eine weitere Kündigung zum 30. Juni 1982 aus.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ebenso kündigte sie den anderen Mitarbeitern der Planungsgruppe mit Ausnahme des Technikers A , der im Hochbauamt der Stadt Gießen weiterbeschäftigt wurde.

Mit seinen am 15. Januar bzw. 3. März 1982 bei Gericht eingegangenen Klagen wendet sich der Kläger gegen diese Kündigungen.

Er hat vorgetragen, die Beklagte könne sich zur Rechtfertigung der Kündigung nicht auf die Kündigung des Überlassungsvertrages durch die Universitätsstadt Gießen berufen. Der Überlassungsvertrag sei unkündbar und auf die Übernahme der Bediensteten in die Dienste der Stadt gerichtet gewesen. Dafür müsse die Universitätsstadt Gießen als Rechtsnachfolgerin der Stadt Lahn eintreten. Auch könne die sich nicht auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage für ihre am 17. Dezember 1981 ausgesprochene Kündigung berufen, nachdem die Stadt Lahn bereits zum 31. Juli 1979 aufgelöst worden sei. Unter diesen Umständen sei die Beklagte verpflichtet gewesen, gegen die rechtswidrige Kündigung des Überlassungsvertrages durch die Universitätsstadt Gießen zu klagen. Es sei auch noch genügend Arbeit für ihn und seine Kollegen vorhanden gewesen. Bei der gebotenen Sozialauswahl hätten zudem auch die städtischen Mitarbeiter im Tiefbauamt der Universitätsstadt Gießen mit einbezogen werden müssen. Durch Nichtberücksichtigung der jüngeren Kollegen im Bereich des Tiefbauamtes seien die Mitarbeiter der Planungsgruppe ohne sachlichen Grund benachteiligt worden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Zumindest habe zwischen ihm und der Beklagten sowie der Universitätsstadt Gießen ein einheitliches Arbeitsverhältnis bestanden, das nur alle auf einer Vertragsseite Beteiligten, nicht aber allein die Beklagte habe kündigen können.

Hilfsweise hat der Kläger noch vorgetragen, das Arbeitsverhältnis sei nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz auf die Universitätsstadt Gießen übergegangen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Kündigungen der Beklagten vom 28. Dezember 1981 und 19. Februar 1982 unwirksam sind.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, sie könne die Mitarbeiter der Planungsgruppe nicht weiterbeschäftigen, nachdem die Universitätsstadt Gießen den Überlassungsvertrag gekündigt habe. Die Planungsgruppe habe nur noch für diese gearbeitet. Auf dem freien Markt könne sie nicht mehr Fuß fassen, da dieser inzwischen in der Hand freier Ingenieurbüros sei, die insbesondere auch die Gemeinden betreuten, die bei Fortbestand der Stadt Lahn durch diese zu betreuen gewesen wären. Sie habe deshalb für den Kläger keine Arbeit mehr. Die Kündigung sei daher gerechtfertigt. Ein Vorgehen gegen die Universitätsstadt Gießen wegen der Kündigung des Überlassungsvertrages wäre ohne Aussicht auf Erfolg gewesen. Der Kläger und seine Kollegen hätten auch von der Universitätsstadt Gießen nicht übernommen und weiterbeschäftigt werden können, da dafür keine Planstellen vorhanden seien. Vielmehr seien 1981 im Tiefbauamt zwei Planstellen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ersatzlos gestrichen worden und weitere sechs bis zehn Planstellen überflüssig, was zu weiterem Stellenabbau führe. Im übrigen seien die Mitarbeiter des Tiefbauamtes älter und länger beschäftigt als der Kläger.

Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, es liege auch keine verbotene Arbeitnehmerüberlassung vor, da sie mit der Überlassung ihrer technischen Mitarbeiter an das Tiefbauamt nicht in der Absicht der Gewinnerzielung gehandelt habe. Zudem sei es der Universitätsstadt Gießen auch haushaltsrechtlich verwehrt, für die Mitarbeiter der Planungsgruppe mehr aufzuwenden als für Mitarbeiter im unmittelbaren Dienst der Stadt.

Während des erstinstanzlichen Verfahrens fand zwischen der Beklagten und ihrem Betriebsrat ein Einigungsstellenverfahren nach § 112 BetrVG statt. Die Einigungsstelle beschloß am 20. Juli 1982 einen Sozialplan, der für die Mitglieder der Planungsgruppe mit Ausnahme eines Angestellten Abfindungen für den Fall der Beendigung der Arbeitsverhältnisse in Höhe von maximal 95.460,-- DM (für den Kläger 7.235,-- DM) vorsah. Die Beklagte nahm im Hinblick auf diesen Sozialplan für das Wirtschaftsjahr 1981 Rückstellungen in Höhe von 90.000,-- DM vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten fortbestanden habe und die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei.

Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil auf die Berufung

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Beklagten aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet.

I. Das Berufungsgericht hat angenommen, der zwischen der Beklagten und der Stadt Lahn als der Rechtvorgängerin der Universitätsstadt Gießen geschlossene Vertrag vom 13. Januar 1977 sowie der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag seien spätestens vom 13. Januar 1977 an gemäß Art. 1 § 9 Nr. 1 AÜG unwirksam gewesen, da die Beklagte verbotene Arbeitnehmerüberlassungen betrieben habe. Deshalb habe von diesem Zeitpunkt an zwischen den Parteien nur noch ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden, das die Beklagte jedenfalls zum 31. März 1982 habe beenden können.

Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Berufungsgericht im wesentlichen ausgeführt:

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz finde auch auf die Beklagte und die zwischen ihr und der Universitätsstadt Gießen sowie dem Kläger geschlossenen Verträge Anwendung. Die Beklagte habe den Kläger und die übrigen Mitglieder ihrer Planungsgruppe spätestens durch den Vertrag vom 13. Januar 1977 der Stadt Lahn

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ohne die hierfür erforderliche Erlaubnis gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen und damit gegen Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG verstoßen.

Der Vertrag vom 13. Januar 1977 sei nach Wortlaut und Gesamtinhalt sowie nach dem hierzu an den Kläger gerichteten Begleitschreiben, wonach die Einsatz- und Weisungsbefugnis gegenüber dem Kläger auf die Leitung des Städtischen Tiefbauamtes übergegangen sei, reine Arbeitnehmerüberlassung. Die Stadt Lahn habe nur den Gehalts- und Personalkostenaufwand einschließlich Nebenkosten und Verwaltungsanteil an die Beklagte erstatten, dagegen keine Arbeitserfolge wie bei einem Werkvertrag vergüten müssen. Die Überlassung sei auch auf Dauer angelegt gewesen, da alle Mitglieder der Planungsgruppe seit Anfang 1977 mit Aufgaben befaßt worden seien, die im Städtischen Tiefbauamt angefallen seien.

Die Mitarbeiter der Planungsgruppe seien auch im Sinne des Art. 1 § 1 AÜG gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen worden. Die Beklagte verwalte als städtische Eigengesellschaft hauptsächlich kommunale Einrichtungen und sei von kommunalen Zuschüssen abhängig, so daß von ihr grundsätzlich kein Gesamtgewinn zu erwarten sei. Deshalb komme es vorliegend nicht zu sehr auf eine Absicht der Gewinnerzielung im Rahmen der Gesamtgesellschaft, sondern vielmehr darauf an, ob die Mitglieder der organisatorisch abgegrenzten Planungsgruppe im Tiefbauamt der Stadt für die Beklagte wirtschaftliche Vorteile erbringen würden, die über den eigentlichen Aufwand für Gehaltszahlungen an die Mit-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

glieder der Gruppe hinausgingen.

Diese Voraussetzungen seien erfüllt, da das gesamte Vertragsengagement schließlich dem Zweck gedient habe, der Beklagten wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen, die über ihre eigentlichen Kosten für die Mitglieder der Planungsgruppe deutlich hinausgingen.

So habe die Beklagte im Jahre 1981 aus Leistungen der Planungsgruppe für die Universitätsstadt Gießen unstreitig 501.720,-- DM ohne Mehrwertsteuer an Einnahmen erzielt. Dieser Betrag sei um 13 % Mehrwertsteuer (= 65.223,60 DM) zu erhöhen. Dies sei bei der Beklagten nicht nur ein durchlaufender Posten. Da für die Auszahlung ihrer deutlich höheren Gesamtlohnsumme durch die Beklagte keine Mehrwertsteuer anfalle und der städtische Zuschuß auf 29.776,77 DM begrenzt sei, bleibe der Beklagten ein Teil der Mehrwertsteuer zur Abdeckung sonstiger allgemeiner Unkosten. Schon hieraus ergebe sich ein erheblicher Vorteil für das Jahr 1981, der für die zurückliegenden Jahre den Gehaltssteigerungsraten entsprechend zwar niedriger, aber ebenso deutlich ausgefallen sein müsse.

Für das Jahr 1981 habe sich ein weiterer Gewinn von mindestens 30.000,-- DM aus der Überlassung der Planungsgruppenmitglieder ergeben. Die Beklagte habe für dieses Jahr die an die Planungsgruppe gezahlten Vergütungen mit 408.952,-- DM zuzüglich 1.860,-- DM Sachkosten beziffert. Einen annähernden Ausgleich ihrer Einnahmen für die Leistungen der Planungsgruppe habe sie

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

mit Rückstellungen für einen Sozialplan in Höhe von 90.000,-- DM begründet. Der frühestens am 9. Juli 1982 wirksam gewordene Sozialplan habe sie jedoch insgesamt nur mit 95.460,-- DM belastet. Als Rückstellung für eine künftige Sozialplanforderung hätten jedoch höchstens 50 % des schließlichen Volumens - und nicht, wie geschehen, 95 % - im Wirtschaftsjahr 1981 angesetzt werden dürfen. Schließlich habe die Beklagte auch durch die Erstattung des Verwaltungskostenanteils einen Vermögensvorteil erlangt. Ihre Mitarbeiterliste ergebe, daß sie ihre Personalverwaltung durch Wegfall der Planungsgruppe praktisch nicht habe verkleinern können. Der wirtschaftliche Vorteil der Beklagten liege daher in der Minderung sonst noch höherer Kosten für die Personalverwaltung.

Gemäß Art. 1 § 9 Nr. 1 AÜG sei der Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten somit unwirksam. Deshalb habe zwischen den Parteien lediglich ein faktisches Arbeitsverhältnis bestanden, das die Beklagte mit angemessener Frist ohne Bindung an Kündigungsvorschriften habe auflösen können. Die nach Treu und Glauben zu bemessende Auflösungsfrist habe die Beklagte mit der Einräumung der lediglich um zwei Tage unterschrittenen vertraglichen Kündigungsfrist in jedem Falle gewahrt.

II. Diese Würdigung ist frei von revisiblen Rechtsfehlern.

1. Zutreffend ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß die Beklagte den Kläger und die anderen Mitarbeiter der Planungsgruppe der früheren Stadt Lahn als Leiharbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlassen hat; der Vertrag zwischen der Beklagten

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

und der Stadt Lahn bzw. der Universitätsstadt Gießen als ihrer Rechtsnachfolgerin hat eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG zum Gegenstand.

a) Arbeitnehmerüberlassung im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einem anderen Unternehmer (Entleiher) Arbeitskräfte zur Verfügung stellt, die voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert sind und ihre Arbeiten allein nach dessen Weisungen ausführen. Hiervon ist die Tätigkeit eines Unternehmers als Subunternehmer aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages zu unterscheiden. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Vorstellungen. Die zur Ausführung der Dienst- oder Werkverträge eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen weiterhin der Weisung des Subunternehmers; sie sind seine Erfüllungsgehilfen. Solche Dienst- oder Werkverträge werden von dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht erfaßt (BAG 29, 7, 10 = AP Nr. 9 zu § 103 BetrVG 1972, zu II 1 b der Gründe; BAG 31, 135, 142 = AP Nr. 2 zu § 1 AÜG, zu II 1 c der Gründe; BAG 43, 102, 105 = AP Nr. 5 zu § 10 AÜG, zu I 1 a der Gründe; jeweils m.w.N.).

Welchen dieser beiden Fallgruppen der jeweils zwischen den beteiligten Unternehmen vereinbarte Vertrag zuzurechnen ist, entscheidet der Geschäftsinhalt. Dieser kann sich sowohl aus den schriftlichen Vereinbarungen als auch aus der praktischen Durchführung der Verträge ergeben. Widersprechen sich schriftliche

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Vereinbarungen und ihre tatsächliche Durchführung, so ist die paktische Durchführung für die Ermittlung des Vertragstyps maßgebend (BAG 43, 102, 106).

b) Bei Anwendung dieser Grundsätze handelt es sich bei dem zwischen der Beklagten und der Stadt Lahn am 13. Januar 1977 abgeschlossenen Vertrag um einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag. Die Stadt Lahn war berechtigt, die Mitarbeiter der Planungsgruppe ab 1. Januar 1977 nach ihrem Ermessen zur Arbeitsleistung einzusetzen. Ihnen gegenüber war dem Magistrat der Stadt ausdrücklich das Weisungsrecht eingeräumt worden. Ihr Arbeitsplatz befand sich im Städtischen Tiefbauamt (vgl. Ziff. 3 bis 5 des Überlassungsvertrages). Entsprechend diesen schriftlichen Vereinbarungen wurde der Vertrag auch durchgeführt. Bis zum Abschluß des Überlassungsvertrages war der Kläger, wie die übrigen Mitglieder der Planungsgruppe, Angestellter der Beklagten. Er war u. a. mit der Planung von Straßen- und Kanalbaumaßnahmen und der Anfertigung von Bebauungsplänen befaßt, die das Planungsbüro der Beklagten - in ihren eigenen Räumen - überwiegend aufgrund entsprechender Aufträge der Stadt, teilweise aber auch für private Auftraggeber, durchführte. Nach Abschluß des Vertrages teilte die Beklagte dem Kläger und den übrigen Mitgliedern der Planungsgruppe im Schreiben vom 17. Januar 1977 mit, daß ihr Tätigkeitsbereich zum Tiefbauamt der Stadt Lahn in Wetzlar verlegt werde, sie zwar technische Angestellte der Beklagten blieben, jedoch in Zukunft weisungsgemäß der Leitung des Tiefbauamtes unterständen. Dementsprechend war diese Personengruppe in der Folgezeit im Tiefbauamt der Beklagten nach den Weisungen des

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Leiters dieser Behörde tätig.

2. Die Beklagte hat den Kläger und seine Kollegen an die Stadt Lahn auch gewerbsmäßig im Sinne des Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG zur Arbeitsleistung überlassen. Hierfür hätte es aber einer Erlaubnis bedurft.

a) Gewerbsmäßig im Sinne dieser Vorschrift handelt der Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerüberlassung nicht nur gelegentlich betreibt, sondern auf gewisse Dauer anlegt und damit unmittelbare oder mittelbare wirtschaftliche Vorteile erzielen will (BAG 31, 135, 143 = AP Nr. 2 zu § 1 AÜG, zu II 2 a der Gründe; BAG 43, 102, 106; BayObLG Beschluß vom 22. November 1979 - 4 St 202/79 - EzAÜG Nr. 63; Becker/Wulfgramm, AÜG, 2. Aufl., Art. 1 § 1 Rz 27; m.w.N.). Der in Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG verwendete Begriff entspricht somit im wesentlichen dem gewerberechtlichen Begriff der Gewerbsmäßigkeit (Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 1 Rz 27; Marschall, RdA 1983, 18, 22; vgl. BVerwGE 14, 125, 126).

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung soll damit abgegrenzt werden gegenüber dem nur gelegentlichen Verleih von Arbeitnehmern. Deshalb kommt es nicht darauf an, ob ein Unternehmer neben der Arbeitnehmerüberlassung noch andere gewerbliche Zwecke verfolgt und in welchem Verhältnis zahlenmäßig die übrigen Arbeitnehmer des Betriebes zu den Leiharbeitnehmern stehen. Die Beschränkung der Vorschrift des Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG auf Unternehmen, deren Hauptzweck oder überwiegender Zweck auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtet ist, wäre mit dem Schutzzweck des

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Gesetzes nicht zu vereinbaren. Die Vorschrift soll unseriöse Verleihunternehmer ausschließen, einen sozial- und arbeitsrechtlichen Mindestschutz der Arbeitnehmer sicherstellen und zugleich verhindern, daß Dauerarbeitsplätze von Zeitarbeitnehmern eingenommen werden. Dieser Schutzzweck würde in Frage gestellt, wenn nur Betriebe erfaßt würden, deren überwiegender Zweck auf Arbeitnehmerüberlassung gerichtet wäre (BAG 31, 135, 144 = AP Nr. 2 zu Art. 1 AÜG, zu II 2 a der Gründe; BAG 43, 102, 107; Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 1 Rz 25 bis 26 a; m.w.N.). An das Merkmal der Dauer sind keine zu hohen Anforderungen zu stellen. Insbesondere ist dabei der soziale Schutzzweck des Gesetzes zu berücksichtigen. Entscheidend ist nicht die Dauer an sich, d. h. der Ablauf einer bestimmten Zeit. Es kommt vielmehr darauf an, ob die Tätigkeit "auf Dauer" gerichtet ist (BayObLG Beschluß vom 31. März 1978 - 4 St 187/77 - EzAÜG Nr. 42; Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 1 Rz 28). Von einer gewissen Dauer ist die Arbeitnehmerüberlassung jedenfalls dann, wenn ein Betrieb einen anderen Arbeitnehmer wiederholt über einen Zeitraum überläßt, der über der dreimonatigen Einsatzfrist des Art. 1 § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG liegt (Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 1 Rz 28).

Das entscheidende Kriterium für die Gewerbsmäßigkeit ist die Gewinnerzielungsabsicht, wobei es nicht darauf ankommt, ob tatsächlich ein Gewinn erzielt wird. Es reicht aus, daß mit der Arbeitnehmerüberlassung lediglich ein mittelbarer Gewinn angestrebt wird (Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 1 Rz 29, m.w.N.).

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

b) Zutreffend ist unter Beachtung dieser Grundsätze das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß die Überlassung der Mitglieder des Planungsbüros auf Dauer angelegt war.

aa) Sämtliche Mitglieder der Planungsgruppe sollten der Stadt Lahn bis zur endgültigen Übernahme in ihre Dienste überlassen werden. Die Übernahme war davon abhängig, daß entsprechende Planstellen geschaffen wurden. Wann dies geschehen würde, stand bei Abschluß des Überlassungsvertrages nicht fest. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, daß damals aufgrund der Haushaltslage davon ausgegangen werden konnte, die erforderlichen Planstellen würden in zumindest absehbarer Zeit geschaffen werden. Bei Abschluß des Überlassungsvertrages war daher vorauszusehen, daß die Überlassung der acht Arbeitnehmer einen wesentlich längeren Zeitraum als die dreimonatige Einsatzfrist des § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG in Anspruch nehmen würde. Insofern handelte es sich bei der Überlassung gerade nicht um eine kurzfristige Übergangsregelung. Für eine auf Dauer angelegte Arbeitnehmerüberlassung spricht ferner die Tatsache, daß die Beklagte sämtliche Mitarbeiter der Planungsgruppe zur Dienstleistung abstellte. Damit veränderte sie den betriebstechnischen Zweck ihrer organisatorisch selbständigen Planungsgruppe. Während dieser früher in der Ausführung von Aufträgen der Stadt und anderer Auftraggeber bestand, betrieb die Beklagte nunmehr Personalüberlassung zur Dienstleistung bei der Stadt Lahn. Diese Änderung wird verdeutlicht durch den Verkauf der gesamten Einrichtung und des Arbeitsmaterials der ehemaligen Planungsabteilung im Juni 1977.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Unerheblich ist es, ob die überlassenen Arbeitnehmer wechseln oder verschiedenen Entleihern überlassen werden. Auch langfristige Überlassung von bestimmten Arbeitnehmern an denselben Entleiher erfüllt das Merkmal der Dauer, sofern sie nur auf die Erzielung eines wirtschaftlichen Vorteils gerichtet ist.

bb) Zu Unrecht meinen beide Parteien, ein Fall der vorliegenden Art werde von dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nach dem von diesem verfolgten Zweck nicht erfaßt, da die Mitglieder der Planungsgruppe nicht zur Ausleihe eingestellt worden seien und die Überlassung nur bis zum Zeitpunkt der endgültigen Übernahme durch die Stadt begrenzt gewesen sei.

Nach Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG besteht die Erlaubnispflicht für "Arbeitgeber, die Dritten (Entleihern) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überlassen wollen". Die Vorschrift setzt somit schon nach ihrem Wortlaut nicht voraus, daß der Arbeitgeber von Anfang an Arbeitnehmerüberlassung betreibt oder mit den Arbeitnehmern schon bei der Einstellung den Einsatz als Leiharbeitnehmer vereinbart. Mit dem Schutzzweck des Gesetzes wäre es auch nicht zu vereinbaren, von seiner Geltung die Fälle auszunehmen, in denen der Unternehmer den Gegenstand des Unternehmens ganz oder teilweise ändert und deshalb schon bisher bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer an Dritte auf Dauer überläßt.

Auch die vorgesehene Übernahme der Arbeitnehmer in die Dienste der Stadt steht der Anwendung der Vorschrift nicht ent-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gegen. Bei der Überlassung der Mitglieder der Planungsgruppe an die Stadt Lahn handelte es sich nicht um eine kurzfristige Übergangsregelung. Die Arbeitnehmer hatten auch keine bindenden Zusagen von der Stadt erhalten. Ihre Übernahme war von der Bewilligung entsprechender Planstellen abhängig und somit nicht nur hinsichtlich ihres Zeitpunktes ungewiß. Insofern unterschied sich ihre Lage nicht von Leiharbeitnehmern, deren Übernahme durch den Entleiher nicht in Aussicht genommen ist. Dies gilt insbesondere für den Bestandsschutz der Arbeitsverhältnisse. Die typische Struktur eines Arbeitnehmerüberlassungsunternehmens zeichnet sich dadurch aus, daß der Arbeitnehmer nicht auf einem Arbeitsplatz innerhalb der eigenen betrieblichen Organisation, sondern auf einem Arbeitsplatz bei einem Entleiher eingesetzt wird. Da dieser Arbeitsplatz jedoch mangels vertraglicher Bindung des Arbeitnehmers zum Entleiher nicht kündigungsrechtlich abgesichert ist, besteht für den Arbeitnehmer die Gefahr, daß der Verleiher bei fehlender Einsatzmöglichkeit das Arbeitsverhältnis unter Berufung auf dringende betriebliche Erfordernisse (§ 1 Abs. 2 KSchG) kündigt (so zutreffend Becker/Wulfgramm, aaO, Einl. Rz 8). In derselben Lage befanden sich die Mitglieder der Planungsgruppe. Die Beklagte stützt die angegriffene Kündigung auf den Wegfall der Einsatzmöglichkeit nach der Kündigung des Überlassungsvertrages durch die Universitätsstadt Gießen. Zwar hätten nach dem Vortrag der Beklagten auch bei einer Beschäftigung der Mitglieder der Planungsgruppe durch die Universitätsstadt Gießen wegen Arbeitsmangels dringende betriebliche Gründe für eine Kündigung vorgelegen. Jedoch hätte dann auch diese Personengruppe in die soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 Satz 1 KSchG einbezogen werden

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

müssen und somit einen stärkeren Bestandsschutz genossen als bei der Beklagten.

c) Die Beklagte hat auch bei der Arbeitnehmerüberlassung mit Gewinnerzielungsabsicht gehandelt.

aa) Das Berufungsgericht hat aufgrund des unstreitigen Sachverhalts und der im Berufungstermin vorgelegten Unterlagen festgestellt, daß die Beklagte im Jahre 1981 durch den Verbleib eines Teils der von der Stadt gezahlten Mehrwertsteuer, durch einen zu hohen Ansatz von Rückstellungen und durch die anteilige Erstattung von Verwaltungskosten wirtschaftliche Vorteile erlangt habe. Es hat daraus weiter gefolgert, daß im Verhältnis der Gehaltssteigerungen der Beklagten auch in den vorausgegangenen Jahren entsprechende Vorteile zugeflossen seien und der Überlassungsvertrag von der Beklagten und der Stadt Lahn von Anfang an darauf angelegt gewesen sei, der Beklagten wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen.

bb) An diese Feststellungen ist der Senat gebunden, weil hiergegen keine durchgreifenden Verfahrensrügen erhoben worden sind (§ 561 Abs. 2 ZPO).

Die Beklagte trägt vor, aus den im Berufungstermin vorgelegten Unterlagen lasse sich nicht entnehmen, daß ihr durch die Überlassung des Klägers und seiner Kollegen ein wirtschaftlicher Vorteil entstanden sei. Die Mehrwertsteuer sei ein durchlaufender Posten. Die Ausführungen des Berufungsgerichts über die Höhe der

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Rückstellungen könnten nicht anerkannt werden, da sie ihren Geschäftsbetrieb nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten führen müsse. Die Auffassung des Berufungsgerichts wäre nur haltbar, wenn sich aus den vorgelegten Aufstellungen ergäbe, daß sie gerade aufgrund der Überlassung der Arbeitnehmer mehr erhalte als sie diesen zahle. Deshalb könnten auch die Ausführungen über die Entstehung eines Vermögensvorteils von mindestens 30.000,-- DM nicht anerkannt werden. Das Berufungsgericht habe seine Überzeugung über die Erzielung wirtschaftlicher Vorteile aus der Tätigkeit der Planungsgruppe weder anhand der von ihr vorgelegten Bilanzen noch anhand des Parteivortrags präzisieren können. Es habe lediglich von sich aus eine Wertung vorgenommen.

Die Ausführungen der Beklagten enthalten lediglich unzulässige Angriffe gegen die Beweiswürdigung des Berufungsgerichts. Die Beweiswürdigung ist Sache des Richters der Tatsacheninstanz. Nach § 286 Abs. 1 ZPO muß das Gericht unter Berücksichtigung des Gesamtinhalts der Verhandlung und des Ergebnisse der Beweisaufnahme nach freier Überzeugung entscheiden, ob die behaupteten Tatsachen wahr sind. Das Revisionsgericht kann nur nachprüfen, ob die tatrichterliche Würdigung vollständig ist, ob wesentliche Beweisantritte übergangen sind oder ob die Beweiswürdigung gegen Denk- oder Erfahrungssätze verstößt (BAG 14, 206, 210 = AP Nr. 4 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß).

Das angefochtene Urteil läßt solche Fehler nicht erkennen. Das Berufungsgericht hat im einzelnen dargelegt, weshalb es aufgrund der vorgelegten Unterlagen zu der Überzeugung gelangt ist,

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

daß die Beklagte im Jahr 1981 wie auch in den Vorjahren wirtschaftliche Vorteile in dem bezeichneten Umfang erlangt hat und die Vertragsbeziehungen zwischen ihr und der Stadt Lahn von Anfang an hierauf angelegt gewesen seien. Mit ihren Ausführungen, das Berufungsgericht hätte diese Feststellungen aus den vorgelegten Unterlagen nicht treffen dürfen, nimmt die Beklagte lediglich eine eigene Beweiswürdigung vor, zeigt aber keine Verfahrens- oder Denkfehler des Berufungsgerichts auf. Sie wirft ihm nicht vor, es habe weiteren Tatsachenstoff unberücksichtigt gelassen oder angetretene Beweise nicht erhoben, sondern rügt nur die Würdigung der vorgelegten Unterlagen. Auf dieser Grundlage konnte das Berufungsgericht jedoch ohne Verstoß gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze zu der Überzeugung gelangen, daß die Beklagte entsprechende wirtschaftliche Vorteile auch in den Vorjahren erzielt hatte und der Vertrag zwischen ihr und der Stadt Lahn von Anfang an hierauf angelegt war. Dieser Feststellung steht der Inhalt des schriftlichen Überlassungsvertrages vom 13. Januar 1977 nicht entgegen, wonach die Stadt der Beklagten nur die ihr durch die Überlassung entstehenden Aufwendungen zu ersetzen hatte. Denn der für den Vertragstyp maßgebende Geschäftsinhalt ergibt sich, wie ausgeführt, aus der praktischen Durchführung des Vertrages, falls dieser den schriftlichen Vereinbarungen der beteiligten Unternehmen widerspricht (BAG 43, 102, 105).

cc) Da die Beklagte somit während der gesamten Dauer des Überlassungsvertrages mit der Stadt Lahn bzw. der Universitätsstadt Gießen als ihrer Rechtsnachfolgerin wirtschaftliche Vorteile er-

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zielt hat und dieses Vertragsverhältnis von Anfang an hierauf gerichtet war, hat das Berufungsgericht zu Recht angenommen, die Beklagte habe auch mit Gewinnerzielungsabsicht gehandelt. Es ist in diesem Zusammenhang unerheblich, daß die Beklagte eine Eigengesellschaft der Universitätsstadt Gießen ist. Sie ist dessenungeachtet eine rechtlich selbständige juristische Person. Schließt sie mit der Stadt Arbeitnehmerüberlassungsverträge ab, so sind für die Frage der Erlaubnispflicht gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG dieselben Kriterien maßgebend wie für derartige Verträge mit dritten Unternehmern. Auch in solchen Fällen bedürfen die betroffenen Arbeitnehmer des durch diese Bestimmung bezweckten Schutzes. Dies gilt, wie bereits in anderem Zusammenhang ausgeführt, insbesondere im Hinblick auf den Bestand ihrer Arbeitsverhältnisse, der wegen der rechtlichen Selbständigkeit der Eigengesellschaft gegenüber der Gemeinde ebenso gefährdet ist wie bei einer Überlassung an dritte Unternehmen.

3. Da die Beklagte die zur Arbeitnehmerüberlassung erforderliche Erlaubnis unstreitig nicht besaß, sind der zwischen ihr und der Stadt Lahn geschlossene Überlassungsvertrag und von diesem Zeitpunkt an auch der zwischen ihr und dem Kläger geschlossene Arbeitsvertrag unwirksam (Art. 1 § 9 Nr. 1 AÜG); kraft gesetzlicher Fiktion gilt ein Arbeitsvertrag zwischen der Beklagten (Entleiher) und dem Kläger (Leiharbeitnehmer) als zustande gekommen (Art. 1 § 10 Abs. 1 AÜG). Es kann dahingestellt bleiben, ob während der verbotenen Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer ein faktisches Arbeitsverhältnis anzunehmen ist (so Becker/Wulfgramm, aaO, Art. 1 § 9

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Rz 18; Gagel, AuR 1983, 85, 86) oder mit der Aufnahme der Tätigkeit des Arbeitnehmers bei dem Entleiher die Vertragsbeziehungen zum Verleiher enden und nur die Grundsätze des faktischen Arbeitsverhältnisses angewendet werden, soweit der Verleiher Leistungen zugunsten des Leiharbeitnehmers bereits erbracht und auch von seiner Seite den unwirksamen Vertrag durchgeführt hat (so BGH AP Nr. 4 zu § 10 AÜG). Denn auch von einem faktischen Arbeitsverhältnis konnte sich die Beklagte durch einseitige Erklärung ohne Kündigung lösen (BGH; Becker/Wulfgramm, aaO). Inwieweit in diesen Fällen nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine Auflösungsfrist einzuhalten ist, kann dahingestellt bleiben. Eine solche Frist hat die Beklagte mit ihrer die vertragliche Kündigungsfrist lediglich um zwei Tage überschreitenden (ersten) Kündigungserklärung vom 28. Dezember 1981 in jedem Falle gewahrt, wie das Berufungsgericht zutreffend angenommen hat.

4. Ohne Erfolg macht die Revision geltend, ein Arbeitsverhältnis habe nach den vom Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgestellten Grundsätzen über das einheitliche Arbeitsverhältnis (BAG 37, 1 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Arbeitgebergruppe) mit der Beklagten wie mit der Stadt Lahn bzw. ihrer Rechtsnachfolgerin bestanden. Diese Grundsätze können schon deshalb nicht zur Anwendung kommen, weil vorliegend der Tatbestand der verbotenen Arbeitnehmerüberlassung nach Art. 1 § 1 Abs. 1 AÜG erfüllt ist und der Gesetzgeber als bestandsrechtliche Rechtsfolge die Fiktion eines Arbeitsverhältnisses allein zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer festgelegt hat.

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

III.Die Revision war deshalb mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Dr. Röhsler Triebfürst Dr. Weller

Dr. Harder Jansen

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

Hinweis: Auch Teile der Urteilssammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

JLaw – für Android

JLaw – für iOS