

BUNDESSOZIALGERICHT



Im Namen des Volkes

Urteil

in dem Rechtsstreit

Az: 7 RAr 60/86

.....,

Klägerin und Revisionsklägerin,

Prozeßbevollmächtigte:

.....,

g e g e n

.....,

Beklagte und Revisionsbeklagte.

Der 7. Senat des Bundessozialgerichts hat ohne mündliche Verhandlung am 21. Juli 1988

für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landessozialgerichts Berlin vom 24. Juni 1986 wird zurückgewiesen.

Außergerichtliche Kosten des Revisionsverfahrens sind nicht zu erstatten.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Gründe:

I

Die Beteiligten streiten über die Rechtmäßigkeit einer Auflage.

Die Klägerin, die Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) gewerbsmäßig zur Arbeitsleistung überläßt, beantragte im August 1983 die Verlängerung der ihr befristet erteilten Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Beklagte verlängerte durch Bescheid vom 6. Januar 1984 die Erlaubnis bis zum 26. Januar 1985 und verband diese Erlaubnis mit einem weiteren Bescheid vom selben Tag, in dem es heißt:

"Der Abschluß eines Vertrages, mit dem ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird, darf nicht dazu führen, daß das Arbeitsverhältnis auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt wird".

Zur Begründung dieses zweiten Bescheides führte die Beklagte aus, die Klägerin habe in mehreren Fällen Arbeitsverhältnisse mit Leiharbeitnehmern auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt, indem sie die Arbeitsverhältnisse nach dem Ende der erstmaligen Überlassung durch Aufhebungsvertrag gelöst habe. Darin liege ein Verstoß gegen Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz -AÜG- (Verbot der Deckungsgleichheit, Synchronisierungsverbot), der gemäß Art 1 § 2 Abs 2 AÜG zur Erteilung einer entsprechenden Auflage berechtige (Bescheid vom 6. Januar 1984; Widerspruchsbescheid vom 25. April 1984). Klage und Berufung sind ohne Erfolg geblieben (Urteil des Sozialgerichts -SG- vom 18. Juni 1985; Urteil des Landessozialgerichts -LSG- vom 24. Juni 1986). In den Entscheidungsgründen des LSG heißt es:

Der angefochtene Bescheid sei rechtlich nicht zu beanstanden; er finde seine Rechtsgrundlage in Art 1 § 2 Abs 2 iVm § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG. Die Beklagte sei, um Verstöße gegen die Verbote des Art 1 § 3 AÜG zu verhindern, zum Erlaß entsprechender Auflagen befugt. Um eine solche Auflage handele es sich hier. Der angefochtene Bescheid beinhalte nicht lediglich einen Hinweis auf den Gesetzeswortlaut, sondern verlange von der Klägerin das Unterlassen eines bestimmten arbeitsvertraglichen Verhaltens. Er untersage nämlich, Aufhebungsverträge mit Leiharbeitnehmern abzuschließen, wenn das Leiharbeitsverhältnis dadurch zugleich mit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher ende.

Der Auflagenbescheid berühre nach Wortlaut und Sinn weder die Befugnisse der Klägerin und des Leiharbeitnehmers zur fristlosen (außerordentlichen) Kündigung (§ 626 Abs 1 Bürgerliches Gesetzbuch -BGB-) noch die Befugnis des Leiharbeitnehmers zur



fristgerechten Kündigung, selbst wenn durch die Wahrnehmung dieser Rechte Deckungsgleichheit iS des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG herbeigeführt werde. Andererseits erfasse die Auflage sowohl eine fristgerechte Kündigung der Klägerin als auch einen zwischen ihr und einem Leiharbeitnehmer geschlossenen Aufhebungsvertrag, sofern Deckungsgleichheit iS der genannten Vorschrift bewirkt werde. Dies gelte auch dann, wenn der Wunsch zur Vertragsaufhebung vom Leiharbeitnehmer ausgehe und dieser hierfür sachliche Gründe habe. Die Auflage sei rechters. Das ergebe sich aus der Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 22. März 1979 - 7 RAr 47/78 - (BSGE 48, 115 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2). Danach dürfe die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses mit der Dauer der erstmaligen Überlassung selbst dann nicht synchronisiert werden, wenn in der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund zur Befristung des Arbeitsvertrages gegeben sei. Der Umstand, daß die für den Aufhebungsvertrag ausschlaggebenden Gründe hier - anders als in dem vom BSG entschiedenen Fall - erst nachträglich eingetreten bzw geltend gemacht worden seien, rechtfertige keine andere Beurteilung. Denn der Gesetzgeber habe durch Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG im Interesse der Sicherung des Vermittlungsmonopols der Bundesanstalt für Arbeit (BA) jegliche durch den Verleiher verursachte Beschränkung der Arbeitsvertragsdauer iS der Deckungsgleichheit ausschließen wollen, gleichgültig in welcher Form sie sich vollziehe.

Schließlich seien keine grundgesetzlichen Bestimmungen verletzt. Die Klägerin habe wegen des übergeordneten Gemeinschaftswertes des Vermittlungsmonopols der BA eine Beschränkung sowohl ihres Rechts auf Berufsfreiheit (Art 12 Abs 1 Grundgesetz - GG-) wie ihrer allgemeinen Handlungsfreiheit (Art 2 Abs 1 GG) hinzunehmen.

Mit der Revision rügt die Klägerin einen Verstoß gegen Art 1 § 2 Abs 2 iVm § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG. Nach ihrer Auffassung läßt sich die Auflage der Beklagten nicht auf diese Bestimmungen stützen. Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG spreche kein allgemeines Verbot synchronisierter Arbeitsverhältnisse aus. Er verbiete den Abschluß eines Aufhebungsvertrages, der Deckungsgleichheit mit sich bringe, nur für den Fall, daß der Verleiher den Anstoß hierzu gebe oder die Vertragsaufhebung auf betriebsbedingten Gründen beruhe. Das folge aus Sinn und Zweck der Vorschrift, das Vermittlungsmonopol der BA zu schützen. Nur soweit dieses tangiert werde - was erfordere, daß die Tätigkeit des Vermittlers darauf abziele, Vermittlung zu betreiben -, komme eine Verletzung des Synchronisierungsverbotes in Betracht. Überdies müsse die Beschränkung, zumindest aber der Wille des Verleihers dazu, bereits bei Begründung des Leiharbeitsvertrages vorgelegen haben. An diesen Voraussetzungen fehle es, wenn der Wunsch zur Vertragsaufhebung vom Leiharbeitnehmer ausgehe und dieser hierfür sachliche Gründe habe oder wenn der Verleiher den Aufhebungsvertrag abschließe, um die für den Leiharbeitnehmer nachteiligen Folgen einer fristlosen Kündigung abzuwenden. In beiden



Fällen lägen die Gründe für den Abschluß des Aufhebungsvertrages in der Person des Leiharbeitnehmers; Synchronisation komme rein zufällig zustande.

Die Klägerin beantragt,

die Urteile der Vorinstanzen und die Bescheide der Beklagten aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Revision zurückzuweisen.

Sie hält das angefochtene Urteil für zutreffend und erwidert, von einem Verstoß gegen das Synchronisierungsverbot könne nur dann nicht die Rede sein, wenn Deckungsgleichheit allein deswegen eintrete, weil der Verleiher, obschon zur fristlosen Kündigung berechtigt, zwecks Vermeidung nachteiliger Folgen für den Leiharbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag abschließe. Insoweit handele es sich indessen um einen Ausnahmefall, der durch die Auflage nicht habe erfaßt werden sollen. Im übrigen könne die Klägerin sich auf einen solchen Ausnahmefall nicht berufen, da sie in keinem der zur Anordnung der Auflage führenden Fälle zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung berechtigt gewesen sei.

Während des Revisionsverfahrens hat die Beklagte der Klägerin durch Schreiben vom 13. April 1987 mitgeteilt, daß sie die im Bescheid vom 6. Januar 1984 enthaltene Auflage mit folgendem Zusatz versee:

"Ausgenommen hiervon sind nur diejenigen Fälle, in denen der Arbeitgeber (Verleiher) zur fristlosen Kündigung berechtigt war und zur Vermeidung von Nachteilen für den Arbeitnehmer nur deshalb einen Aufhebungsvertrag abschließt."

Die Beteiligten haben sich mit einer Entscheidung durch Urteil ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 124 Abs 2 Sozialgerichtsgesetz -SGG-).

II

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Beklagte durfte der Klägerin aufgeben, mit ihren Leiharbeitnehmern keine Aufhebungsverträge abzuschließen, die dazu führen, daß das Arbeitsverhältnis auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt wird.

Gegenstand des Revisionsverfahrens ist der Bescheid der Beklagten vom 6. Januar 1984 in der Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 25. April 1984 (§ 95 SGG). Die Mitteilung der Beklagten vom 13. April 1987 an die Klägerin ändert oder ersetzt den



angefochtenen Bescheid nicht (§ 96 SGG). Sie enthält lediglich eine Klarstellung des von Anfang an bestehenden Inhalts der Auflage, wie die Beklagte es bereits in ihrer Revisionserwiderung dargelegt hat. Danach betrifft die Auflage nicht Fälle, in denen der Arbeitgeber (Verleiher) an sich zur fristlosen Kündigung berechtigt wäre und nur zur Vermeidung von Nachteilen für den Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag abschließt. Die Auflage ist deshalb mit diesem Inhalt Gegenstand der rechtlichen Prüfung. Zugleich ergibt sich aus dieser Bedeutung der Mitteilung vom 13. April 1987, daß die Beklagte mit ihr keine vom Inhalt des angefochtenen Verwaltungsaktes abweichende Regelung getroffen hat, so daß die Mitteilung keinen Verwaltungsakt iS von § 171 Abs 2 SGG darstellt, der als mit der Klage beim SG angefochten gilt (vgl für einen ähnlichen Fall BSGE 15, 105, 107).

Als Klageart kommt, wovon die Vorinstanzen stillschweigend zu Recht ausgehen, allein die Anfechtungsklage (§ 54 Abs 1 Satz 1 SGG) in Betracht. Ein Verwaltungsakt, der die Erteilung einer Auflage (§ 32 Abs 2 Nr 4 SGB 10) zum Gegenstand hat und - wie hier - von der Verlängerung einer Erlaubnis unabhängig ist, ist selbständig anfechtbar (BSGE 48, 115, 116 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2; vgl auch SozR 7815 Art 1 § 2 Nr 2).

Ihre Rechtfertigung findet die Auflage in Art 1 § 2 Abs 2 iVm § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG vom 7. August 1972 (BGBl I 1393) in der hier maßgebenden Fassung des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung (BillBG) vom 15. Dezember 1981 (BGBl I 1390). Art 1 § 3 Nr 5 AÜG begründet das Verbot gegenüber dem Verleiher, die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken; im Fall eines Verstoßes gegen dieses Verbot hat die Beklagte die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung zu versagen oder die Verlängerung der Erlaubnis abzulehnen. Die Beklagte kann das Verbot des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG aber nicht nur durchsetzen, indem sie die Erlaubnis nicht erteilt, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, der Verleiher werde gegen das Verbot verstoßen; sie kann die Erlaubnis auch unter Bedingungen erteilen oder mit Auflagen verbinden, um sicherzustellen, daß keine Tatsachen eintreten, die nach Art 1 § 3 AÜG die Versagung der Erlaubnis rechtfertigen, und zwar sowohl bei wie nach Erteilung der Erlaubnis (Art 1 § 2 Abs 2 AÜG). Sie wählt damit den für den Verleiher günstigeren und weniger belastenden Weg (BSGE 48, 115, 116 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2).

Die Beklagte hat von dieser Möglichkeit in rechtlich nicht zu beanstandender Weise Gebrauch gemacht.

Der Auslegung, welche die Klägerin Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG gibt, kann nicht beige-pflichtet werden. Insbesondere greift das Verbot der Deckungsgleichheit nicht nur dann ein, wenn der Anstoß zum Aufhebungsvertrag vom Verleiher ausgeht, die Vertragsaufhe-



bung auf betriebsbedingten Gründen beruht, das Vorgehen des Verleihers von der Absicht, Vermittlung zu betreiben, getragen ist oder die Beschränkung, zumindest aber der Wille des Verleihers dazu, bereits bei Begründung des Leiharbeitsvertrages vorgelegen hat. Es genügt vielmehr, daß der Aufhebungsvertrag objektiv dazu führt, daß das Leiharbeitsverhältnis zeitgleich mit dem Ende des erstmaligen Einsatzes des Leiharbeitnehmers bei einem Entleiher aufgelöst wird. Das gilt entgegen der Ansicht der Klägerin selbst dann, wenn in der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund für die Vertragsaufhebung gerade zu diesem Zeitpunkt bestanden hat. Dafür sprechen Wortlaut, Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG.

Seinem Wortlaut nach verbietet Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG dem Verleiher, die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, und läßt im Unterschied zu Art 1 § 3 Abs 1 Nr 3 AÜG eine Ausnahme auch für den Fall nicht zu, daß sich sachliche Gründe aus der Person des Leiharbeitnehmers ergeben. Es kommt mithin nicht darauf an, auf welche Weise der Verleiher die Dauer des Leiharbeitsverhältnisses begrenzt (Sandmann/Marschall, Komm zum AÜG, Stand November 1987, Art 1 § 3 Anm 32). Ebenso wenig läßt sich dem Wortlaut des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG entnehmen, daß die Motive (aA Schubel/Engelbrecht, Komm zum AÜG, 1973, Art 1 § 3 RdNr 27) oder der Zeitpunkt der Beschränkung von Bedeutung wären. Entscheidend ist lediglich, ob der Verleiher - sei es allein, sei es im Zusammenwirken mit dem Leiharbeitnehmer - arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in der Weise nutzt, daß Deckungsgleichheit objektiv eintritt. Trifft das zu, ist Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG seinem Wortlaut nach verletzt; ist das nicht der Fall, liegt kein Verstoß gegen das Synchronisierungsverbot vor.

Diese Auslegung stimmt mit der Entstehungsgeschichte des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG überein. Danach sollte es - so die amtliche Begründung zum Regierungsentwurf - "auf die Art der Beendigung nicht ankommen"; die Beendigung könne von vornherein durch Befristung oder nachträglich durch Kündigung herbeigeführt werden. Ferner wird darauf hingewiesen, daß "das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer das erstmalige Beschäftigungsverhältnis beim Entleiher zu überdauern" habe. "Andernfalls könnte der Verleiher nicht als Arbeitgeber angesehen werden, der dem Arbeitnehmer selbst Arbeit verschafft. Seine Tätigkeit würde sich vielmehr darauf beschränken, dem Leiharbeitnehmer eine Arbeitsgelegenheit nachzuweisen und dabei die Lohnzahlung zu übernehmen; damit wäre er aber nicht Arbeitgeber, sondern Arbeitsvermittler" (BT-Drucks VI/2302 S 12 zu § 3 Abs 1). Im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens wurde dann bewußt davon Abstand genommen, in Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG eine der Nr 3 vergleichbare Regelung aufzunehmen. Ein in diese Richtung zielender Vorschlag des Rechtsausschusses wurde vom federführenden Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung mit dem Hinweis abgelehnt, daß "eine derartige Einschränkung über



unmittelbare Einwirkungen auf den Leiharbeitnehmer zu einer Umgehung der gesetzlichen Vorschriften führen" könne (Bericht des Abgeordneten Jaschke, zu BT-Drucks VI/3505 S 2 zu § 3 Abs 1 Nr 5). Daß eine solche Gefahr in der Tat gegeben ist, zeigt der Fünfte Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des AÜG sowie über die Auswirkungen des BillBG vom 31. August 1984 auf. Danach hat die BA bei Überwachung der Verleiher ua festgestellt, daß in nicht wenigen Fällen der Leiharbeitnehmer dazu gedrängt wird, den unbefristet abgeschlossenen Arbeitsvertrag angeblich einverständlich aufzulösen; andere Leiharbeitnehmer werden veranlaßt, angeblich freiwillig von sich aus den unbefristeten Arbeitsvertrag zu kündigen, wenn für den Verleiher erkennbar ist, daß keine Möglichkeit zu weiterem Verleih besteht (BT-Drucks 10/1934 S 23). All diese Materialien deuten darauf, daß der Gesetzgeber auch solche zur Deckungsgleichheit führenden Aufhebungsverträge unterbinden wollte, die der Verleiher aus Gründen abschließt, die (angeblich) in der Person des Leiharbeitnehmers liegen.

Nur diese Auslegung wird durch Sinn und Zweck des Gesetzes getragen. Das AÜG verfolgt vornehmlich zwei Ziele. Zum einen möchte es die (erlaubte) Arbeitnehmerüberlassung von der (unerlaubten) Arbeitsvermittlung abgrenzen; zum anderen will es Mißbräuchen begegnen, die sich aus der Arbeitnehmerüberlassung ergeben können (BR-Drucks 200/71, Begründung A 1 S 9; BSGE 48, 115, 117 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2). Gerade Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG kann dazu beitragen, daß zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis begründet wird, das dem Verleiher nicht nur das volle Arbeitgeberberrisiko aufbürdet, sondern auch sicherstellt, daß die Arbeitsuche des Leiharbeitnehmers bereits mit Abschluß des Vertrages mit dem Verleiher befriedigt ist. Letzteres ist aber nur möglich, wenn der Verleiher grundsätzlich gehindert ist, Verträge mit Leiharbeitnehmern auf die Dauer der Überlassung an einen Dritten zu beschränken (BSGE 43, 100, 102 = SozR 4100 § 4 Nr 3). Andernfalls würde sich die Tätigkeit des Verleihers im Nachweis einer Arbeitsgelegenheit für den Leiharbeitnehmer sowie in der Übernahme der Lohnkosten erschöpfen. Die eigentliche Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung läge nicht mehr zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer (BSGE 48, 115, 118 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2; Sandmann/Marschall, aaO). Der Verleiher wäre - wie in der oben wiedergegebenen amtlichen Begründung des Regierungsentwurfs zum Ausdruck gebracht - nicht Arbeitgeber, sondern Arbeitsvermittler.

Unter Berücksichtigung dieser dem AÜG und insbesondere dem Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG innewohnenden Zielsetzung macht es keinen Unterschied, ob die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer von Anfang an aus sachlichen Gründen, die in der Person des Leiharbeitnehmers liegen, auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an den Entleiher beschränkt wird (BSGE 48, 115 = SozR 7815 § 3 Nr 2; aA Becker/Wulfgramm, Komm zum AÜG, 3. Auflage 1985, Art 1 § 3 RdNr 46) oder ob diese



Beschränkung erst nachträglich vorgenommen wird (Sandmann/Marschall, aaO). In beiden Fällen läuft das Verhalten des Verleihers qualitativ auf Arbeitsvermittlung hinaus, die er im Interesse der Sicherung des Vermittlungsmonopols der BA (§ 4 Arbeitsförderungsgesetz; BVerfGE 21, 245; BSGE 43, 100 = SozR 4100 § 4 Nr 3) nicht betreiben darf; in beiden Fällen umgeht er den Schutzgedanken des Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des LSG, die die Klägerin nicht angreift und die deshalb für den Senat bindend sind (§ 163 SGG), hat die Klägerin in mehreren Fällen Arbeitsverträge mit Leiharbeitnehmern nach dem Ende der erstmaligen Überlassung durch Aufhebungsvertrag gelöst (ohne zur fristlosen Kündigung berechtigt gewesen zu sein) und dadurch objektiv gegen das Verbot der Deckungsgleichheit verstoßen. Damit bestand für die Beklagte hinreichender Anlaß, die angefochtene Auflage zu erlassen. Diese ist durch Art 1 § 2 Abs 2 iVm § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG gedeckt.

Daß die Beklagte bei der Erteilung der Auflage, die in ihrem pflichtgemäßen Ermessen stand (Art 1 § 2 Abs 2 AÜG), ermessensfehlerhaft gehandelt hätte, ist nicht erkennbar. Weder läuft die Auflage dem Zweck der Verlängerung der Erlaubnis zuwider (§ 32 Abs 3 SGB 10), noch hat die Beklagte von ihrem Ermessen in anderer, dem Zweck der Ermächtigung nicht entsprechender Weise (§ 54 Abs 2 Satz 2 SGG) Gebrauch gemacht. Die Klägerin selbst hat hierzu nichts Gegenteiliges vorgetragen.

Schließlich verstößt die Auflage, wie vom LSG richtig gesehen, weder gegen das Recht auf Berufsfreiheit (Art 12 Abs 1 GG) noch gegen die allgemeine Handlungsfreiheit (Art 2 Abs 1 GG). Da Art 1 § 3 Abs 1 AÜG eine Konkretisierung der Abgrenzung zwischen Arbeitsvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet und das Gesetz die durch diese Vorschrift verbotene Tätigkeit der Arbeitsvermittlung zuordnet (vgl Art 1 Abs 2 AÜG), kann diese Bestimmung nicht anders beurteilt werden als das Vermittlungsmonopol der BA. Dabei kann offenbleiben, inwieweit Art 1 § 3 Abs 1 Nr 5 AÜG eine Einschränkung der Berufszulassung oder der Berufsausübung enthält. Die Klägerin hat wegen des überragenden Wertes des Vermittlungsmonopols der BA eine Beschränkung sowohl ihres Rechts auf Berufsfreiheit als auch ihrer allgemeinen Handlungsfreiheit (Vertragsfreiheit) hinzunehmen. Selbst wenn sich daraus Nachteile für Leiharbeitnehmer ergeben würden, wären sie in Kauf zu nehmen (BSGE 48, 115, 119 = SozR 7815 Art 1 § 3 Nr 2).

Der Revision der Klägerin muß somit der Erfolg versagt bleiben.

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 193 SGG.

