

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 29. April 2015
- 9 AZR 883/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:290415.U.9AZR883.13.0

I. Arbeitsgericht Kaiserslautern

Urteil vom 11. Dezember 2012
- 8 Ca 820/12 -

II. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

Urteil vom 1. August 2013
- 11 Sa 112/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Nicht vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung - Rechtsfolge

Bestimmungen:

AÜG § 1 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2, § 9 Nr. 1, § 10 Abs. 1 Satz 1

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 883/13

11 Sa 112/13

Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. April 2015

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. April 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer und

Klose sowie die ehrenamtlichen Richter Mehnert und Heilmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 1. August 2013 - 11 Sa 112/13 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Kaiserslautern vom 11. Dezember 2012 - 8 Ca 820/12 - wird zurückgewiesen.
3. Die Klägerin hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht. 1

Die Beklagte ist gesellschaftsrechtlich mit der G Holding GmbH & Co. KG verbunden und betreibt mehrere Warenhäuser, ua. ein Warenhaus in K. 2

Unter dem 12. Juni 2008 schloss die Beklagte als Entleiherin mit der G Personalservice GmbH & Co. KG (im Folgenden Personalservicegesellschaft) als Verleiherin für die Betriebsstätte K den „Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vom 01.06.2008“. Die Bundesagentur für Arbeit erteilte der Personalservicegesellschaft zuletzt mit Bescheid vom 9. November 2009 die Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Die Klägerin ist seit dem 23. Juni 2008 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverträge und zuletzt unbefristet ab dem 1. Februar 2011 bei der Personalservicegesellschaft beschäftigt. Sie wurde im Warenhaus K der Beklagten als Mitarbeiterin im Bereich Kasse/Info zuletzt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden eingesetzt. 3

Die Klägerin meint, ihr Einsatz bei der Beklagten sei nicht nur vorübergehend iSv. § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Deshalb sei zwischen ihr und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. 4

Die Klägerin hat beantragt 5
festzustellen, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis als Mitarbeiterin im Bereich Kasse/Info mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 Stunden besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, zwischen ihr und der Klägerin sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Die Klägerin sei ihr nur vorübergehend zur Arbeitsleistung überlassen worden. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter. 7

Entscheidungsgründe

A. Die Revision der Beklagten ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis. 8

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei rechtsmissbräuchlich, dass die Beklagte sich auf die der Personalservicegesellschaft erlaubte Arbeitnehmerüberlassung berufe. Denn diese habe die Klägerin in unzulässiger Weise nicht nur vorübergehend an die Beklagte verliehen. Deshalb sei zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis nach § 10 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 9 Nr. 1 AÜG zustande gekommen. 9

II. Es kann dahinstehen, ob die Personalservicegesellschaft die Klägerin nicht nur vorübergehend zur Arbeitsleistung an die Beklagte verliehen hatte. Ein Verstoß gegen das Verbot der nicht nur vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG führt entgegen der Annahme des Landesar- 10

beitsgerichts nicht zum Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer, wenn der Verleiher - wie hier - die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis hat, seine Arbeitnehmer Dritten zur Arbeitsleistung zu überlassen (*BAG 3. Juni 2014 - 9 AZR 111/13 - Rn. 10; ausführlich BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 11 ff., BAGE 146, 384, zum Gesichtspunkt des Rechtsmissbrauchs vgl. insb. Rn. 36 ff.*). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest. Die Klägerin hat keine Argumente vorgebracht, die die tragenden Ausführungen des Senats im Urteil vom 10. Dezember 2013 (- 9 AZR 51/13 -) infrage stellen können.

B. Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

11

Brühler

Klose

Krasshöfer

Mehnert

Heilmann