

## focus RECHT

# Die „vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

**VDMA e.V.**  
Lyoner Str. 18  
60528 Frankfurt am Main, Germany  
Telefon +49 69 6603-1361  
E-Mail [recht@vdma.org](mailto:recht@vdma.org)  
Internet [www.vdma.org](http://www.vdma.org)  
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

**Abteilung Recht**  
Abteilungsleiter:  
Christian Steinberger

Präsident:  
Carl Martin Welcker  
Hauptgeschäftsführer:  
Thilo Brodtmann

## focus RECHT

# Die „vorübergehende“ Arbeitnehmerüberlassung

### Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

#### Kontakt:

##### **Fabian Seus**

Leiter Competence Center Arbeitsmarkt  
Abteilung Recht  
Telefon: +49-6603-1350  
E-Mail: [fabian.seus@vdma.org](mailto:fabian.seus@vdma.org)

Stand: Januar 2014

Se/Msd  
07 Arbeits- und Sozialrecht\01  
Veröffentlichungen

#### Kontakt:

##### **Christian Hess**

Abteilung Recht  
Telefon: +49-6603-1268  
E-Mail: [christian.hess@vdma.org](mailto:christian.hess@vdma.org)

Durch das „1. Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) - Verhinderung von Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung“ wurde mit Wirkung zum 01.12.2011 der Begriff „vorübergehend“ in § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG eingefügt. Anfänglich wurde dieser Änderung kaum Beachtung geschenkt. Allerdings gerät gerade dieser neue Wortlaut mehr und mehr in den Mittelpunkt der Diskussionen rund um das Thema „Zeitarbeit“. Nachstehend erhalten Sie daher einen Überblick über die Hintergründe dieser Änderung und über ihre Folgen sowie über die derzeitige rechtliche Situation.

Der Gesetzestext lautet seit der Änderung wie folgt:

*„(...) Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend (...).“*

In der Gesetzesbegründung heißt es dazu ausdrücklich:

*„(...) Die Einfügung in § 1 Abs. 2 Satz 2 AÜG dient der Klarstellung, dass das deutsche Modell der Arbeitnehmerüberlassung der europarechtlichen Vorgabe entspricht. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz regelt ein auf vorübergehende Überlassungen angelegtes Modell der Arbeitnehmerüberlassung, bei dem die Überlassung an den jeweiligen Entleiher im Verhältnis zum Arbeitsvertragsverhältnis zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer vorübergehend ist. Dabei wird der Begriff „vorübergehend“ im Sinne der Leiharbeitsrichtlinie als flexible Zeitkomponente verstanden und insbesondere auf genau bestimmte Höchstüberlassungsfristen verzichtet. (...).“*

Bereits aus dieser Begründung des Gesetzgebers geht eigentlich eindeutig hervor, dass durch die Änderungen des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG keine Änderung der Rechtslage herbeigeführt werden soll, sondern lediglich die Klarstellung des bisherigen geltenden Rechts beabsichtigt war.

Dagegen wurden bereits bei Inkrafttreten der neuen Regelung Stimmen auf Seiten der Gewerkschaften und der Kritiker der Zeitarbeit aus der Wissenschaft laut, die behaupten, es müsse eine Höchstüberlassungsdauer in den Gesetzestext hineingelesen werden. Zudem müsse das AÜG im Lichte der Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ausgelegt werden. So wird die Auffassung vertreten, dass Zeitarbeitnehmer nur dann vorübergehend eingesetzt würden, wenn ein Sachgrund nach dem TzBfG für deren Einsatz vorhanden sei. Bei einem Verstoß gegen diese Grundsätze soll zudem ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats ausgelöst werden. Zwar lässt sich diese rechtliche Position weder mit der zitierten Gesetzesbegründung in Einklang bringen noch finden sich hierfür weitere Anhaltspunkte im Gesetzestext, doch ist diese juristische Auffassung nicht mehr nur für die theoretische oder wissenschaftliche Diskussion von Bedeutung.

Mittlerweile hat nämlich auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer ersten Entscheidung zu § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG zumindest ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats auf Kundenseite bei einer „nicht vorübergehenden“ Überlassung bejaht (Beschluss vom 10.07.2013 - Az. 7 ABR 91/11).

Mit ihrer ersten Entscheidung zu dieser neuen Thematik setzen die Richter nun ein deutliches Signal und sprachen der gesetzlichen Regelung mehr Bedeutung zu, als der Gesetzgeber eigentlich wollte. Das BAG sieht in der Bestimmung des § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG keinen bloßen unverbindlichen Programmsatz. Die Regelung soll vielmehr die nicht nur vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung untersagen. Nach Auffassung der Richter dient die Vorschrift dem Schutz der Zeitarbeitnehmer und soll somit die dauerhafte Aufspaltung der Belegschaft des Kundenbetriebs in eine Stammbeslegschaft und eine „entliehene“ Beslegschaft verhindern.

Das Gericht hat in diesem Verfahren allerdings weder darüber entschieden, welchen Zeitraum der Begriff „vorübergehend“ umfasst noch welche zusätzlichen Sanktionen den Beteiligten drohen können. Zumindest soweit der Kunde auf bestimmten Arbeitsplätzen generell keine Stammarbeitskräfte mehr beschäftigen will, ist der Einsatz der Zeitarbeitnehmer auf diesen Stellen in zeitlicher Hinsicht nicht mehr „vorübergehend“.

In Bezug auf die sich anschließende Frage zu den weiteren Folgen bzw. Sanktionen einer Überlassung, die nicht mehr als „vorübergehend“ einzustufen ist, hat das BAG in seinem Urteil vom 10.12.2013 (Az.: 9 AZR 51/13) eine weitere klare Entscheidung getroffen. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass selbst bei einer „nicht mehr vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung - sofern eine behördliche Erlaubnis gegeben ist - **kein Arbeitsverhältnis** zu dem Entleiher fingiert wird. Denn das AÜG in seiner aktuellen Fassung sehe für den Fall einer „nicht mehr vorübergehenden“ Arbeitnehmerüberlassung bewusst keine solch weitreichende Rechtsfolge vor. Einige Gerichte der 2. Instanz hatten dies im Vorfeld anders gesehen und ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher konstruiert.

Auch wenn das Urteil vom 10.12.2013 im Ergebnis positiv zu bewerten ist, so steht jedoch gerade der Beschluss vom 10.07.2013 in einer Reihe mehrerer Entscheidungen des BAG, in denen die Rechtsprechung die Nutzung der Zeitarbeit in jüngster Vergangenheit erheblich erschwert hat und sich in bedenklicher Weise als „Ersatzgesetzgeber“ betätigt.

Der VDMA sieht diese Entwicklung auch aus Sicht der Unternehmen und der Beschäftigten sehr kritisch. Die Zeitarbeit ist ein dringend benötigtes Flexibilisierungsinstrument, gerade für eine so zyklische Industrie wie den Maschinen- und Anlagenbau, die im internationalen Wettbewerb bestehen muss. Zudem ist die Zeitarbeit bisher für viele Geringqualifizierte und Arbeitslose zu einer Brücke in die Beschäftigung geworden. Nicht nur der Gesetzgeber, sondern auch die Gerichte sollten sich daher gut überlegen, den Motor Zeitarbeit „abzuwürgen“.

Letztlich wird die ursprünglich politisch motivierte Diskussion um den Einsatz von Zeitarbeitnehmern weiter in die Unternehmen getragen. Dort sind in vielen Fällen innerbetriebliche Auseinandersetzungen zwischen der Unternehmensführung und dem Betriebsrat vorprogrammiert, was die Nutzung der Zeitarbeit als Flexibilisierungsinstrument zusätzlich erschweren kann.

Die VDMA-Rechtsabteilung steht Ihnen bei weiteren Fragen jederzeit zur Verfügung.