

Das BAG hat mit einem jüngst bekanntgemachten Urteil (14.9.2022 – 4 AZR 83/21, PM Nr. 37/22) entschieden, dass bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche eine Überlassungshöchstdauer vereinbart werden kann, welche von der gesetzlich zulässigen Dauer von 18 Monaten abweicht. Diese ist auch für den überlassenen Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber (Verleiher) unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend. Der Kläger (Arbeitnehmer) war der Beklagten ab Mai 2017 für knapp 24 Monate als Leiharbeiter überlassen. Die Beklagte ist Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall). Der in ihrem Unternehmen geltende Tarifvertrag regelt u.a., dass die Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung 48 Monate nicht überschreiten darf. Der Kläger möchte gerichtlich festgestellt wissen, dass zwischen ihm und der Beklagten (Entleiherin) aufgrund Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer gemäß AÜG ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei, der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit für ihn mangels Mitgliedschaft in der IG Metall nicht gelte und die dem Tarifvertrag zugrundeliegende Regelung (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG) verfassungswidrig sei. Auch die Revision vor dem Vierten Senat des BAG blieb jedoch erfolglos. Südwestmetall und die IG Metall konnten die Überlassungshöchstdauer für den Einsatz von Leiharbeitern bei der Beklagten durch Tarifvertrag mit Wirkung auch für den Kläger und dessen Arbeitgeberin (Verleiherin) verlängern. Bei § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG handele es sich um eine vom Gesetzgeber außerhalb des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Regelungermächtigung, die den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche nicht nur gestatte, die Überlassungshöchstdauer abweichend von dessen Satz 1 verbindlich für die Beteiligten zu regeln. Auf deren Tarifgebundenheit komme es nicht an. Die gesetzliche Regelung sei ferner unionsrechts- und verfassungskonform. Die vereinbarte Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis. Eine im Hinblick auf bestehende und künftig angedachte tarifvertragliche Verlängerungen der Rechtssicherheit dienende, begrüßenswerte Entscheidung.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Arbeitnehmerüberlassung mit Auslandsbezug – Fiktion eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG – Begriff des Leiharbeitnehmers iSv. § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG

1. Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich die arbeitsvertragliche Begründung der Arbeitspflicht. Die lediglich tatsächliche Erbringung von Arbeitsleistungen und Eingliederung in den Betrieb lassen für sich betrachtet nicht auf den konkludenten Abschluss eines Arbeitsvertrags schließen (Rn. 20).

2. § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG aF fingiert ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter, wenn der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter gemäß § 9 Nr. 1 AÜG aF unwirksam ist. Das gesetzlich fingierte Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher kompensiert den durch § 9 Nr. 1 AÜG aF eingetretenen Verlust des Arbeitsverhältnisses zum Verleiher (Rn. 38).

3. Der Eintritt der Fiktion des § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG aF setzt zwingend voraus, dass das Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher nach § 9 Nr. 1 AÜG aF unwirksam ist. Dies gilt auch in Fällen mit Auslandsbezug, in denen ein Leiharbeiter von einem Verleiher im Ausland an einen im Inland ansässigen Entleiher überlassen wird (Rn. 34).

4. Die Verletzung der Erlaubnispflicht des § 1 AÜG aF führt nicht zur Unwirksamkeit des Leiharbeitsvertrags nach § 9 Nr. 1 AÜG aF, wenn das Leiharbeitsverhältnis dem Recht eines anderen Mitgliedsstaats der Europäischen Union unterliegt. In diesem Fall ist das Arbeitsverhältnis zwischen Verleiher und Leiharbeiter nicht vom Anwen-

dungsbereich des § 9 Nr. 1 AÜG aF umfasst. Dieser bestimmt sich einheitlich nach dem Statut des Arbeitsvertrags zwischen dem Leiharbeiter und dem Verleiher. Ein Nebeneinander eines im Inland fingierten Arbeitsverhältnisses und eines im Ausland fortbestehenden Leiharbeitsverhältnisses sieht § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG aF nicht vor (Rn. 34).

5. Bei einer Arbeitnehmerüberlassung aus dem Ausland findet § 9 Nr. 1 AÜG aF auf das im Ausland begründete Vertragsverhältnis nicht unabhängig von dem nach Art. 8 Rom I-VO zu bestimmenden Arbeitsvertragsstatut aufgrund vorrangig zu beachtender allgemeiner oder spezieller Kollisionsnormen Anwendung (Rn. 41).

6. Die vorrangige Anwendung des § 9 Nr. 1 AÜG aF folgt weder aus Art. 23 Rom I-VO iVm. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d Richtlinie 96/71/EG aF bzw. der diesen in nationales Recht umsetzenden Bestimmung des § 2 Nr. 4 AentG aF noch aus Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO. Die Unwirksamkeitsanordnung des § 9 Nr. 1 AÜG aF zählt nicht zu den „Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften“ iSv. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d Richtlinie 96/71/EG aF und § 2 Nr. 4 AentG aF. Es handelt sich dabei auch nicht um eine Eingriffsnorm iSv. Art. 9 Abs. 1 Rom I-VO (Rn. 42 ff.).

7. Der Begriff der Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 S. 1 AÜG aF ist nicht auf die Überlassung solcher Personen beschränkt, die die Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs iSd. nationalen Rechts erfüllen. Die Vorschrift ist unionsrechtskonform dahingehend auszulegen, dass sie nicht nur auf Arbeitnehmer Anwendung findet, die mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben, sondern auch auf Personen, die mit einem solchen Unternehmen ein „Beschäftigungsverhältnis“ einge-

gangen sind, aufgrund dessen sie während einer bestimmten Zeit für eine andere Person nach deren Weisungen Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten und aufgrund der zu erbringenden Arbeitsleistung geschützt sind (Rn. 65 ff.).

BAG, Urteil vom 26.4.2022 – 9 AZR 139/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2291-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Streitwert – Abgabe einer Willenserklärung – Aufhebungsvertrag – Abfindung

Der Streitwert einer Klage auf Zustimmung zu einem Aufhebungsvertrag mit darin enthaltener Zusage einer Abfindung richtet sich nicht nach § 42 Abs. 2 GKG (wie LAG Düsseldorf 25.7.2022 – 4 Ta 204/22).

LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.8.2022 – 2 Ta 54/22

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2291-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Streitwert – Vergleichsmehrwert – Abgeltungsklausel

Kein Vergleichsmehrwert für eine Abgeltungsklausel, wenn diese aufgrund einer pauschalen, jedoch weder näher konkretisierten noch fassbaren Anspruchsbehauptung einer Partei gegenüber der anderen Partei vereinbart wurde. Auf das interne Mandatsverhältnis kommt es nicht an.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 29.1.2021 – 2 Ta 6/21

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2291-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)