

LAG Berlin-Brandenburg, 09.01.2013, 15 Sa 1635/12

Dauerverleih - Institutioneller Rechtsmissbrauch bei konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung Die Entscheidung:

Die Beklagte betreibt im Land Brandenburg in den Orten Lübben, Teupitz und Brandenburg an der Havel Krankenhäuser. Diese hatte sie im Oktober/November 2006 vom Land Brandenburg übernommen. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Die arbeitsvertraglichen Regelungen sehen vor, dass der BAT-O bzw. TVL zur Anwendung kommt.

Seit dem Jahre 2007 stellt die Beklagte im Bereich der Krankenpflege - mit Ausnahme von einigen Aushilfen - ausschließlich Leiharbeiter ein. Diese Arbeitnehmer entleiht sie von den Unternehmen GFB m. GmbH und PGA GmbH. Diese beiden Verleihunternehmen sind genauso wie die Beklagte hundertprozentige Töchter der A. Kliniken Verwaltungsgesellschaft mbH. Außerhalb des Konzerns sind diese Verleihunternehmen nicht am Markt tätig. Sie besitzen die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Die Beklagte beschäftigte am 31. Juli 2012 1.456 eigene Arbeitnehmer und 401 Leiharbeiter. Die Lohnabrechnungen werden für alle Beschäftigten einheitlich von der zentralen Lohnbuchhaltung des A.-Konzerns erstellt.

Die Klägerin begründete zum 30.09.2009 ein Arbeitsverhältnis mit der GFBm und wurde seither ausschließlich in einer bestimmten Station der Beklagten als Gesundheits- und Krankenpflegerin. Sie wurde seither in immer der gleichen Station eines Krankenhauses der Beklagten eingesetzt. Ihre Vergütung richtet sich nach den Tarifverträgen, die der Zeitarbeitsbranchenverband IGZ mit den DGB-Einzelgewerkschaften geschlossen hat und nicht nach den bei der Beklagten angewendeten Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

Mit der Klage begreift sie die Feststellung, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten, also dem Krankenhaus entstanden ist.

Das Arbeitsgericht Brandenburg (ArbG Brandenburg - 11.07.2012 - AZ: 3 Ca 219/12) hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hob nun das Urteil des Arbeitsgerichts auf und entschied zugunsten der Klägerin. Der Hintergrund:

Das Urteil betrifft ein politisch viel diskutiertes Modell. Es betrifft die Frage, ob es möglich ist oder möglich sein darf, als Unternehmen selbst Zeitarbeitsfirmen zu gründen und von diesen Firmen Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter auszuleihen, um damit die im eigenen Hause anzuwendenden Tarifverträge zu umgehen. Mit der weitgehenden Liberalisierung der Arbeitnehmerüberlassung zu Beginn des Jahres 2004 hat sich dieses Modell in vielen Branchen, wie zum Beispiel im Gesundheitswesen, der Gebäudereinigung und der Industrie etabliert. Die meisten öffentlichen Diskussionen läßt der Fall Schlecker aus. Hier entließ Schlecker sogar die eigenen Beschäftigten um sie dann zu schlechteren Konditionen wieder durch eine eigene Zeitarbeitsfirma einzustellen und anschließend an sich selbst zu verleihen.

Diese Auswahl schließt zu einer vorsichtigen Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.12.2011. Die wichtigsten Änderungen sind: Es handelt sich nunmehr auch um Arbeitnehmerüberlassung, wenn diese nicht gewerbsmäßig, also z.B. ohne Gewinnerzielungsabsicht erfolgt. Arbeitnehmerüberlassung soll nur noch vorübergehend möglich sein, wobei das Gesetz offen läßt, was unter "vorübergehend" zu verstehen ist und vor allem, welche Konsequenzen es hat, wenn die Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr nur vorübergehend erfolgt.

Das Landesarbeitsgericht nunmehr entschieden, dass eine Überlassung von Arbeitnehmern, die auf Dauer angelegt erfolgt, nicht mehr vorübergehend ist. Dies ist der Fall, wenn die verliehenen Arbeitnehmer auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden, für die keine Stammarbeitnehmer vorhanden sind. Erfolgt die Überlassung eines Arbeitnehmers an den Entleiher nicht nur vorübergehend, kommt nach § 10 Abs. 2 Alt. 1 ArbZG ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zu Stande. Die Konsequenzen:

Das Urteil ist bisher nicht rechtskräftig geworden. Es ist zu erwarten, dass in der zweiten Jahreshälfte 2013 das Bundesarbeitsgericht entscheiden wird. Selbst das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg ist sich noch nicht einig. In einer ähnlichen Konstellation hat die 7. Kammer (Urteil vom 16.10.2012 - 7 Sa 1182/12) die Klage abgewiesen.

Sollte sich aber die 15. Kammer mit ihrer Position durchsetzen, was überhaupt nicht ausgeschlossen ist, sind die Konsequenzen sehr weitreichend. Sie bedeutet das Ende dieses Geschäftsmodells. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vergleichbaren Verhältnissen wären dann bei ihren Entleiherunternehmen beschäftigt und könnten von diesen die hier üblichen Vergütungen verlangen. Sie könnten unter Umständen die Vergütungsunterschiede zwischen dem bei dem Verleiher und den bei dem Entleiher anzuwendenden Tarifverträgen geltend machen. Theoretisch wäre es auch möglich, diese Vergütungsunterschiede seit dem 01.12.2011 rückwirkend zu verlangen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die meinen, in einer ähnlichen Konstellation beschäftigt zu sein, sollten sich umgehend beraten lassen, da ihre Ansprüche eventuell durch die Verjährung oder Ausschlussklauseln in Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen beschränkt sein könnten.

Â

Rechtsanwalt Eckhart SeidelÂ Â Â

Stresemannstraÿe 40
10963 Berlin

info@seidel-arbeitsrecht.deTel: +49 (30) 515 885 32
Fax: +49 (30) 515 885 33

Â