

L 1 B 10/77

Land
Hessen
Sozialgericht
Hessisches LSG
Sachgebiet
Sonstige Angelegenheiten
Abteilung

1
1. Instanz
SG Wiesbaden (HES)
Aktenzeichen
-

Datum
08.11.1976
2. Instanz
Hessisches LSG
Aktenzeichen
L 1 B 10/77

Datum
18.12.1980
3. Instanz
Bundessozialgericht
Aktenzeichen
-

Datum
-

Kategorie
Beschluss

I. Die Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 8. November 1976 wird zurückgewiesen.

II. Die Beteiligten haben einander keine Kosten zu erstatten.

Gründe:

Die Antragstellerin wendet sich mit der Beschwerde nur noch gegen eine Auflage in der Entscheidung über die einstweilige Regelung durch das Sozialgericht, mit der ihr der Abschluß von Arbeitsvertragsverhältnissen zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer untersagt worden war, die sich auf die Zeit des Einsatzes beim Entleiher beschränken ([Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz -).

Die Antragstellerin befaßt sich seit 1968 mit der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Ihr war letztmals bis zum 19. April 1976 die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung erlaubt worden. Ein Antrag auf weitere Erlaubnis vom 16. Januar 1976 lehnte die Antragsgegnerin mit Bescheid vom 12. April 1976 ab. Den Widerspruch wies sie mit Widerspruchsbescheid vom 10. August 1976 zurück. Zur Begründung führte sie u.a. an, die Antragstellerin habe ausländische Arbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis verliehen, befristete Arbeitsverträge ohne einen sachlichen Befristungsgrund abgeschlossen, gegen das Verbot der Deckungsgleichheit im Sinne des [Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG sowie gegen die Dreimonatsbegrenzung gemäß [Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 6 AÜG verstoßen. Gegen diesen Bescheid hat die Antragstellerin beim Sozialgericht Frankfurt am Main am 27. August 1976 Klage erhoben und zugleich einen "Antrag auf Aussetzung der Vollziehung nach [§ 97 Absatz 2](#) Sozialgerichtsgesetz - SGG -" gestellt. Das Sozialgericht Frankfurt am Main hat mit Beschluss vom 9. November 1976 im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes entschieden, daß die der Klägerin erteilte Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung nach dem Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung vom 7. August 1972, zuletzt verlängert durch den Bescheid des Landesarbeitsamtes Hessen vom 18. April 1975, bis zur Entscheidung in der Hauptsache durch das erkennende Gericht verlängert wird, vorbehaltlich der jederzeit möglichen Aufhebung der Verlängerung. Der Beschluss ist mit verschiedenen Auflagen versehen, u.a. mit dem hier allein noch streitbefangenen der Einhaltung des sogenannten Verbotes der Deckungsgleichheit nach [Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG.

Gegen diesen Beschluss hat die Antragstellerin mit Schriftsatz vom 3. Dezember 1976, eingegangen beim Sozialgericht Frankfurt am Main am 6. Dezember 1976, Beschwerde eingelegt, mit der sie sich gegen die Erteilung einer Auflage gemäß [Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG wendet. Sie ist der Auffassung, es erscheine fraglich, ob eine einstweilige Regelung unter einer Auflage erfolgen könne. Zudem habe das Sozialgericht zu der allein noch streitbefangenen Auflage keine nähere Begründung gegeben. In der Sache sei sie ungerechtfertigt, weil der Wortlaut des Gesetzes eine "unzulässige Synchronisation" nur für den Fall vorsehe, daß das Arbeitsverhältnis auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher beschränkt werde.

Die Antragstellerin beantragt,

den Beschluss des Sozialgerichts Frankfurt am Main vom 9. November 1976 dahin abzuändern, daß die Auflage gemäß [Artikel 1](#) § 3 Absatz 1 Nummer 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz hinsichtlich des Verbots der sogenannten Deckungsgleichheit aufgehoben wird.

Die Antragsgegnerin beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie schließt sich inhaltlich dem Beschluss des Sozialgerichts an und sieht ihre Auffassung durch die höchstrichterliche Rechtsprechung bestätigt.

Wegen des weiteren Vorbringens der Beteiligten wird auf den übrigen Akteninhalt, insbesondere den der Verwaltungsakte der Antragsgegnerin, Bezug genommen.

Das Sozialgericht hat der Beschwerde nicht abgeholfen.

Die zulässige Beschwerde der Antragstellerin gegen den Beschluss des Sozialgerichts ist unbegründet. Der Beschluss ist hinsichtlich der allein streitbefangenen Auflage rechtlich nicht zu beanstanden. Das Sozialgericht konnte in seinem Beschluss die einstweilige Regelung, die die Fortführung der Überlassung von Arbeitnehmern im Ergebnis ermöglichte, mit einer Auflage versehen. Wird ein Verwaltungsakt angefochten, der eine laufende Leistung herabsetzt oder entzieht, so kann das Gericht auf Antrag des Klägers nach Anhörung des Beklagten anordnen, daß der Vollzug des Verwaltungsaktes einstweilen ganz oder teilweise ausgesetzt wird. Dasselbe gilt, wenn ein Verwaltungsakt angefochten wird, mit dem eine Erlaubnis nach Artikel 1 § 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zurückgenommen, widerrufen oder nicht verlängert wird ([§ 97 Absatz 2 Satz 1](#) und 2 SGG). Die von dem Sozialgericht getroffene Auflage erscheint vornehmlich deshalb gerechtfertigt, weil der Antragstellerin durch den Beschluss im Ergebnis die Fortführung der Verleihfähigkeit ermöglicht worden war und sie damit vorläufig so gestellt wird, als ob sie in der Hauptsache obsiegt hat; sie hierbei an die gesetzliche Regelung zu binden, erscheint nur rechters. Das Sozialgericht hat allein zur Auflage – soweit diese noch streitbefangen ist – erhoben, was ohnedies von jedem Verleiher zu beachten ist und lediglich eine bestimmte – s.Zt. umstrittene – Auslegung des Gesetzes für die Ausübung festgelegt. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sieht ausdrücklich die Möglichkeit der Erteilung von Auflagen vor ([Artikel 1 § 2 Absatz 2 AÜG](#)), so daß die verfahrensrechtliche Regelung durch das Sozialgericht ihre Parallele im materiellen Recht des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes findet. Keineswegs kann in der Auflage die Anmaßung einer allein der Antragsgegnerin zugestandenen Entscheidungsbefugnis gesehen werden. Die Rechtsauffassung der Antragsgegnerin, auf die der Beschluss des Sozialgerichts hinsichtlich der Auslegung des [Artikel 1 § 3 Nummer 5 AÜG](#) Bezug nimmt, ist nicht zu beanstanden. Die Auslegung, die die Antragstellerin [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 3 und 5 AÜG](#) gibt, nämlich daß das Synchronisationsverbot nur gilt, wenn sich aus der Person des Arbeitnehmers für die zeitliche Begrenzung seines Arbeitsvertrages kein sachlicher Grund ergibt, ist nicht richtig. Sie trifft bereits nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht zu. [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG](#) verbietet dem Verleiher, mit dem Leiharbeiter befristete Arbeitsverträge abzuschließen, und macht von diesem Verbot nur für den Fall eine Ausnahme, daß sich aus der Person des Arbeitnehmers hierfür ein sachlicher Grund ergibt. [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG](#) verbietet dem Verleiher, die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitnehmer auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, ohne in gleicher Weise wie [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 3 AÜG](#) hierfür eine Ausnahme vorzusehen. Eine derartige Ausnahme hier anzunehmen, wäre eine Auslegung entgegen dem klaren Wortlaut des [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG](#). Die Regelung findet ihren Grund maßgeblich darin, in ausreichendem Umfang das Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit zu sichern. Arbeitnehmerüberlassung soll nicht an die Stelle oder in Konkurrenz zu dieser Vermittlungstätigkeit treten, wenn hierfür nicht ausdrücklich eine Erlaubnis erteilt ist. Damit wird zugleich das Ziel verfolgt, den Verleiher als den für den Leiharbeiter maßgeblichen Arbeitgeber anzusehen und nicht etwa den Entleiher. Wenn ein Unternehmen einen Arbeitnehmer für eine begrenzte Zeit einstellt und ihn für dieselbe Zeit einem anderen Unternehmer überläßt, so überdauert das Verhältnis zwischen dem überlassenden Unternehmer und dem Arbeitnehmer bereits zeitlich nicht das Verhältnis, in das notwendigerweise der Arbeitnehmer zu dem entleihenden Unternehmer tritt. Auch alle Verfügungsrechte über die Arbeitskraft liegen bei dem Entleiher. Es läßt sich dann nicht mehr sagen, daß die eigentliche Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehung zwischen der verleihenden Firma und dem Arbeitnehmer liegt. Diese Tatsache ist auch nicht durch rechtliche Konstruktionen abwendbar; vielmehr ist auf die tatsächlichen Lebensverhältnisse abzustellen. Beim Arbeitnehmerüberlassungsvertrag sind die Rechtsbeziehungen zwischen dem Verleiher und dem überlassenen Arbeitnehmer nicht auf einen einzelnen Fall beschränkt, sondern sind von Dauer und bleiben insbesondere während der Zeit, in der der Arbeitnehmer in dem fremden Betrieb tätig wird, weiterbestehen.

Das Verbot des [Artikel 1 § 3 Absatz 1 Nummer 5 AÜG](#), die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeiter auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken, gilt damit auch dann, wenn in der Person des Arbeitnehmers ein sachlicher Grund besteht, das Arbeitsverhältnis zu befristen (vgl. BSG, Urteil vom 22. März 1979 – [7 RA 47/78](#) – SozR 7815 Artikel 1 § 3 Nummer 2).

Die Kostenentscheidung folgt aus entsprechender Anwendung der Bestimmung des [§ 193 SGG](#).

Die Entscheidung kann mit der Beschwerde nicht angefochten werden ([§ 177 SGG](#)).

Rechtskraft

Aus

Login

HES

Saved

2008-08-19