



6. Arbeitnehmerüberlassung

6.2. Abwerbungs- und Einstellungsverbote

Einerseits steht im Interesse von Leiharbeiter und Entleiher, dass beide im Anschluss an eine erfolgreiche Überlassung ein Arbeitsverhältnis begründen können, andererseits widerspricht das Interesse des Verleihers, der durch den Verlust eines qualifizierten Leiharbeiters ggf. erhebliche wirtschaftliche Nachteile erleidet. Diesem Konflikt hat das Gesetz mit § 9 Nr. 3 u. 4 AÜG Rechnung getragen und dem Beschäftigungsinteresse des Leiharbeiters den Vorrang eingeräumt. Danach sind Vereinbarungen, die es dem Entleiher bzw. Leiharbeiter untersagen, nach Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses zum Verleiher ein Beschäftigungsverhältnis in Bezug auf das Entleiherunternehmen zu begründen, unwirksam.

Das bedeutet jedoch gleichzeitig, dass die Einstellung des Leiharbeiters während des laufenden Leiharbeitsvertrages unzulässig ist. Gleiches gilt für die Aufforderung, zum Entleiher zu wechseln, ohne die ordentliche Kündigungsfrist zu beachten. Hierdurch stiftet der Entleiher den Leiharbeiter zum Vertragsbruch an und verletzt somit eine Nebenpflicht aus dem Überlassungsvertrag.

Gemäß § 314 Abs. 1 BGB kann das Überlassungsverhältnis als Dauerschuldverhältnis aber **jederzeit fristlos aus wichtigem Grund gekündigt** werden.

Dies erfordert die Pflichtverletzung einer Vertragspartei, die so erheblich ist, dass der anderen Partei eine Fortsetzung des Vertrages bis zu seinem regulären Ende unzumutbar ist. Als solche sind Verhaltensverstöße des Verleihers zu qualifizieren, die zu einer subsidiären Haftung des Entleihers führen können, wie z.B. die Vernachlässigung von Arbeitgeberpflichten etwa durch die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen für den Leiharbeiter.

Arbeitspflichtverletzungen des Leiharbeiters berechtigen jedoch nicht die fristlose Kündigung des Entleihers, da die Arbeitsleistung selbst nicht zum Pflichtenbereich des Verleihers gehört.