

Kurzmitteilungen

Nr. 01/2020

Abgrenzung zwischen verdeckter ANÜ und anderen Formen des Fremdpersonaleinsatzes



Eingliederung in die Arbeitsorganisation und Weisungsabhängigkeit

Eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung liegt auch dann vor, wenn Steuerungssysteme gewählt werden, durch die der äußere Anschein eines Werk- oder Dienstvertrages gewahrt wird, der Einsatz des Fremdpersonals aber tatsächlich durch das Einsatzunternehmen gesteuert wird.

In einer Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg war darüber zu entscheiden, ob der Betriebsrat berechtigt war, die Aufhebung der Einstellung von Mitarbeitern zu verlangen, bis er nach § 99 BetrVG zugestimmt habe, da er die Fremdvergabe bestimmter Aufgaben als einen rechtsmissbräuchlichen Scheinwerkvertrag ansah, es sich also tatsächlich um Leiharbeiter und somit um eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung handeln würde.

Maßgeblich für die Beurteilung der Einsatz Tätigkeit als Arbeitnehmerüberlassung ist, ob die Mitarbeiter eines Fremdunternehmens in die Arbeitsorganisation des Einsatzunternehmens eingegliedert sind und dessen Weisungen unterliegen. Der Inhalt der Rechtsbeziehung zwischen dem oder der Vertragsarbeitgeber und dem Drittunternehmen ist sowohl auf der Grundlage der ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch unter Berücksichtigung der praktischen Durchführung des Vertrags zu bestimmen. Widersprechen sich beide, ist die tatsächliche Durchführung des Vertrags maßgeblich. Umstände, die für eine Eingliederung sprechen, sind neben einer fehlenden äußerlichen Unterscheidbarkeit von den Stammarbeitnehmern des Einsatzunternehmens die Berechtigung zur Nutzung von deren Sozialräumen, die Gestellung von Ge- und Verbrauchsmaterial durch den Einsatzbetrieb, die vorgegebene Verzahnung mit der Arbeitsorganisation einschließlich einer notwendiger Zusammenarbeit mit Mitarbeitern des Einsatzbetriebes.

Für eine Steuerung durch das Einsatzunternehmen spricht ferner, wenn sich das Fremdunternehmen verpflichtet, Arbeitsanweisungen des Einsatzunternehmens ohne Einschränkung an seine Arbeitnehmer weiterzugeben und wenn die Art der Ausführung der Tätigkeit vertraglich so festgelegt ist, dass die Festlegungen über Weisungen im Rahmen eines Dienst- oder Werkvertrages hinausgehen und dem Fremdunternehmen kein nennenswerter eigener Gestaltungsspielraum mehr verbleibt (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 05.12.2019 – 21 TaBV 489/19).

Praxishinweis:

Beim Einsatz von Fremdpersonal auf dienst- oder werkvertraglicher Grundlage ist sowohl vertraglich wie in der Vertragsdurchführung darauf zu achten, dass ausschließlich das beauftragte Unternehmen seine Mitarbeiter durch einen Ansprechpartner vor Ort steuert und die Weisungen des Einsatzbetriebes ausschließlich sachbezogen und ergebnisorientiert erfolgen.