



Mandanteninfo 08/2014: Scheinwerkvertrag mit Überlassungserlaubnis

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg:

[Urteil vom 03.12.2014 – 4 Sa 41/14](#)

Wird ein Arbeitnehmer im Rahmen eines „Scheinwerkvertragsverhältnisses“ von seinem Vertragsarbeitgeber in einem bestimmten Betrieb eingesetzt und macht der Arbeitnehmer wegen des bloßen Scheinwerkvertragsverhältnisses die Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen des Einsatzbetriebes geltend, dann ist die Berufung auf eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung durch den Scheinvertragsarbeitgeber rechtsmissbräuchlich und es kommt trotz Vorliegens dieser Erlaubnis ein Arbeitsvertrag mit dem Einsatzunternehmen zustande.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat mit dieser begrüßenswerten Entscheidung, die bislang nur als Pressemitteilung vorliegt, dem Missbrauch von Werkverträgen einen gewissen Riegel vorgeschoben. Der Kläger des Verfahrens ist Entwicklungsingenieur und war bei der Fa. EvoBus GmbH in Mannheim durchgehend seit dem 20.05.2011 in der selben Abteilung und auf dem selben Arbeitsplatz eingesetzt. Bei der Fa. EvoBus GmbH handelt es sich um eine 100%ige Tochtergesellschaft der Daimler Benz AG, die aus dem Zusammenschluss der Omnibussparte von Daimler Benz und der von Daimler übernommenen Kässbohrer Fahrzeugwerke hervorgegangen ist. Sie unterhält in Europa sechs Omnibuswerke, darunter das Werk in Mannheim mit rund 3.500 Arbeitnehmern, wo alle Rohkarosserien für Westeuropa gefertigt werden und zusätzlich die Endmontage des überwiegenden Teils der von Daimler produzierten Stadtbusse erfolgt. Der Kläger war in diesem Zeitraum nacheinander bei drei verschiedenen Drittfirmen angestellt. Sein Einsatz im Omnibuswerk der EvoBus GmbH in Mannheim erfolgte in Erfüllung sog. Rahmenwerkverträge zwischen den Drittfirmen und der Beklagten EvoBus. Tatsächlich war der Kläger jedoch voll betrieblich eingegliedert und unterstand im Hinblick auf die zu erbringenden Arbeitsleistungen dem Weisungsrecht der Beklagten, was trotz gegenteiliger vertraglicher Bezeichnungen bewusst so gewollt war.

Dem Kläger, der wegen dieses bloßen "Scheinwerkvertragsverhältnisses" die Begründung eines Arbeitsverhältnisses zur Beklagten geltend machte, wurde von der Beklagten entgegengehalten, dass alle drei Drittunternehmen über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung verfügten. Dass der Einsatz des Klägers bei der Beklagten im Rahmen einer Arbeitnehmerüberlassung hätte erfolgen sollen oder können, wurde jedoch weder im Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und den Drittunternehmen, noch in den Werkverträgen zwischen den Drittunternehmen und der Beklagten transparent gemacht.

Das Landesarbeitsgericht hat, anders als die Vorinstanz, entschieden, dass es ein widersprüchliches Verhalten sowohl der Drittfirmen als auch der Beklagten darstelle, sich nunmehr auf ein Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis bei bestehender (Vorrats-) Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu berufen. Verleiher und Entleiher haben sich während der gesamten Vertragslaufzeiten gerade außerhalb des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) stellen wollen und somit bewusst den durch das AÜG vermittelten Sozialschutz des Klägers zu verhindern versucht. Da sich die Verleiher nicht auf die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis berufen dürfen, ist der Arbeitsvertrag zwischen den Drittunternehmen und dem Kläger nichtig. Es gilt vielmehr ein Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten als zustande gekommen.

Damit hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg den vielfältigen Versuchen auf Arbeitgeberseite rechtliche Schwierigkeiten im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (Verbot der „dauerhaften“ Überlassung bzw. tarifliche Bestimmungen zum „Equal-Pay“) durch einen Missbrauch des Werkvertragsrechts zu umge-

hen, einen Riegel vorgeschoben. In Arbeitgeberseminaren landauf landab wurde bislang folgende Strategie empfohlen:

Dort wo das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung ausscheidet, etwa wegen des Verbots der „dauerhaften“ Überlassung oder wegen des Bestehens tariflicher oder betrieblicher Normen, die den „Equal-Pay“-Grundsatz sicherstellen sollen, wurde empfohlen, Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in die Betriebe der „Entleiher“ zu entsenden. Weil aber in der Rechtsprechung anerkannt ist, dass ein Werkvertrag dann nicht vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer im Einsatzbetrieb dem Direktionsrecht dieses Unternehmens unterstellt ist, liegt bei diesen Umgehungsversuchen Arbeitnehmerüberlassung vor mit der Folge, wenn eine entsprechende Erlaubnis fehlt, dass dann der Arbeitsvertrag zwischen dem Scheinvertragsunternehmer und dem Arbeitnehmer nichtig ist und stattdessen ein Arbeitsvertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Einsatzarbeitgeber als zustande gekommen gilt ([§ 9 Nr. 1](#) und [§ 10 AÜG](#)). Deshalb wurde empfohlen, diese „Flucht in den Werkvertrag“ durch Beantragung einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis abzusichern, die für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses mit dem Einsatzarbeitgeber geltend macht, diese Rechtsfolge verhindern sollte. Mit diesem offensichtlichen Rechtsmissbrauch ist jetzt nach der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg Schluss! Das Urteil ist bislang nur als Pressemitteilung veröffentlicht (vgl. Homepage des LAG Baden-Württemberg). Es ist aber damit zu rechnen, dass die Urteilsgründe in den nächsten Wochen in der [Entscheidungssammlung des LAG Baden-Württemberg](#) veröffentlicht werden.

Sie interessieren sich für andere Ausgaben?

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

