

Das Ende der „Fallschirmlösung“ beim Scheinwerkvertrag?

Dr. Frank Wilke

Köln, 19.05.2015

Entscheidung

Am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg herrscht Uneinigkeit, ob bei „Scheinwerkverträgen“ als Sanktion stets ein Arbeitsverhältnis zum „Entleiher“ zustande kommt oder ob eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis des „Verleihers“ wirksamen Schutz hiergegen bietet. Hintergrund beider Verfahren ist § 10 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, der für Fälle der unzulässigen Arbeitnehmerüberlassung die gesetzliche Fiktion eines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Entleiher vorsieht. Die 4. Kammer vertrat in ihrer Entscheidung vom 3. Dezember 2014 die bislang herrschende arbeitgeberfreundliche Auffassung (4 Sa 41/13). Danach kann der Eintritt der Fiktion bei nur pro forma so bezeichnetem „Scheinwerkvertrag“, der de facto aber als Arbeitnehmerüberlassung praktiziert wird, dadurch verhindert werden, dass der Werkunternehmer über eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis „auf Vorrat“ verfügt. Gerade einmal zwei Wochen später entschied die 3. Kammer am 18. Dezember 2014 aber sodann, dass eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis nur dann gegen die Fiktion helfe, wenn auch ausdrücklich eine Arbeitnehmerüberlassung vereinbart worden sei. Bei einer Verschleierung der Sachlage als „Scheinwerkvertrag“ rücke der „Entleiher“ daher mit allen Konsequenzen in die Arbeitgeberstellung (3 Sa 33/14).

Praxisrelevanz

Das Problem des „Scheinwerkvertrages“ und seiner Risiken stellt sich bei nahezu jedem Fremdperson-

aleinsatz. Oft stehen die wesentlichen Kriterien, die einen Werkvertrag zum Werkvertrag qualifizieren, bestenfalls auf dem Papier, während das Fremdpersonal in der betrieblichen Praxis wie Leiharbeitskräfte eingesetzt wird. Um sich vor den Konsequenzen einer de facto dann vorliegenden Arbeitnehmerüberlassung zu schützen, entsprach es bislang geübter Praxis, nur solche Werkunternehmer zu beauftragen, die „sicherheitshalber“ eine Arbeitnehmerüberlassung ihr eigen nennen und daher legale Arbeitnehmerüberlassung betreiben können. Den Streit am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg darüber, ob dieser Schutz überhaupt noch wirkt, wird nun das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden haben.

Für die Zukunft steht zudem zu erwarten, dass der Gesetzgeber die Seile des Fallschirms durchtrennen wird. Die große Koalition hat die „Fallschirmlösung“ jedenfalls schon im Koalitionsvertrag ins Visier genommen und beabsichtigt, „Scheinwerkverträge“ auch bei Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis mit illegaler Arbeitnehmerüberlassung gleichzustellen. Als Motto soll dabei künftig gelten: Nur wo Arbeitnehmerüberlassung drauf steht, ist auch eine drin. Beim Fremdpersonaleinsatz wird daher mehr denn je darauf zu achten sein, dass die tatsächliche Handhabung auch wirklich der vereinbarten Vertragsform entspricht.

Legal Update

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Frank Wilke unter +49 221 33660-544 oder fwilke@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90