

Informationsschreiben für Mitgliedsorganisationen
Unzulässige Arbeitnehmerüberlassung durch einen Verein
LAG Bremen- Urteil vom 12. Juli 2016 (AZ: 1 Sa 70/15)

Ein Artikel im Rechtsdienst der Lebenshilfe (Ausgabe 1/2017) zur unzulässigen Arbeitnehmerüberlassung durch einen Verein hat bei den Trägern, die Schul- und Individualbegleiter angestellt haben, Verunsicherungen ausgelöst.

Kurzfassung zum Sachverhalt:

Die Parteien streiten um die Begründung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Geklagt hatte eine Frau, die seit 10 Jahren als pädagogische Schulassistentin in einem Arbeitsverhältnis mit einem gemeinnützigen eingetragenen Verein steht. Die Klägerin vertritt die Auffassung, dass der Verein, mit dem sie einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, sie im Sinne des AÜG zur Arbeitsleistung der Schule, an der sie tätig ist, überlassen hat. Damit sei sie Leiharbeiterin im Sinne des AÜG und – mangels Überlassungserlaubnis – Arbeitnehmerin des öffentlichen Dienstes, also der tragenden Gebietskörperschaft. Eine Erlaubnis der Agentur für Arbeit zur Arbeitnehmerüberlassung seitens des Vereins lag bei Beschäftigungsbeginn der Klägerin nicht vor.

Die Klägerin wurde in die betrieblichen Abläufe der Schule eingegliedert. Sie erbringt ihre Arbeitsleistung an der Schule und ist an den Stundenplan gebunden. Der Erholungsurlaub ist in den Ferien zu nehmen. In der Gesamtkonferenz der Schule ist die Klägerin stimmberechtigtes Mitglied, ebenso wurde sie verpflichtet, an Schulveranstaltungen teilzunehmen. Krankmeldungen und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Klägerin wurden im Schulsekretariat abgegeben.

Das AGÜ gilt seit dem 1.12.2011 für jegliches Verleihen im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit. Der Verein tritt als Anbieter einer Leistung auf. Somit sieht das LAG Bremen eine wirtschaftliche Tätigkeit als gegeben. Hier spielt es keine Rolle, dass es sich um einen Verein handelt, der ideelle Zwecke verfolgt.

Das LAG Bremen hat festgestellt, dass der geschlossene Vertrag zwischen der Klägerin und dem Verein aufgrund der nicht vorhandenen Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung unwirksam ist. Damit sei ein Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der tragenden Gebietskörperschaft (Beklagte) an dem 1.12.2011 zustande gekommen.

Auswirkungen des Urteils auf Paritätische Mitgliedsorganisationen:

Liegt das Direktionsrecht bei dem Betrieb, für den die Leistung erbracht wird (Schule, Kindertagesstätte etc.), liegt i.d.R. eine Arbeitnehmerüberlassung vor. Eine Abordnung ist möglich, wenn dies im Arbeitsvertrag zwischen Träger (Entleiher) und Schulbegleiter geregelt ist. In jedem Fall muss jedoch eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorliegen. Diese kann der Träger gemäß § 1 Abs. 1 AÜG bei der Agentur für Arbeit beantragen. Die Erlaubniserteilung ist kostenpflichtig.

Zu beachten ist, die seit dem 1.4.2017 geltende Neufassung des AÜG. In jedem Fall beginnt ab diesem Zeitpunkt die neue Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten zu laufen, auch bei Altverträgen. Ausnahmen gelten für tarifgebundene Einrichtungsträger (§ 1 Abs. 1b AÜG).

Für eine genaue Beurteilung, ob es sich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt oder nicht, ist der Einblick in die Verträge und die konkreten Praxisabläufe notwendig. Der Paritätische empfiehlt seinen Mitgliedsorganisationen, sich umfassend mit den rechtlichen Rahmenbedingungen vertraut zu machen und ggf. eine juristische Beratung in Anspruch zu nehmen.

Verfasserin:
Claudia Holtkamp
Fachberatung Behindertenhilfe und Entgelte SGB XII