

Arbeitnehmerüberlassung und Vermietung von mobilen Arbeitsmaschinen mit Bedienpersonal



In der Regel findet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei der Gebrauchüberlassung von Maschinen mit Bedienpersonal keine Anwendung.

Das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 17.2.1993, DB 1993, 2287) führt hierzu wie folgt aus:

„Maßgebend ist ... , ob nach Sinn und Zweck des ... Vertrages die Gebrauchüberlassung des Gerätes im Vordergrund steht und die zur Verfügungsstellung des Personals nur dienende Funktion hat, indem sie den Einsatz des Gerätes erst ermöglichen soll (Unsere Anmerkung: dann liegt keine Arbeitnehmerüberlassung vor) oder ob der Vertrag schwerpunktmäßig auf die Verschaffung der Arbeitsleistung des Personals gerichtet ist und die Überlassung des Gerätes demgegenüber nur untergeordnete Bedeutung hat (Unsere Anmerkung: dann liegt Arbeitnehmerüberlassung vor).“

Klarstellend führt außerdem Ziffer 1.1.11 (Personalgestellung als Neben-/Folgeleistung) der Durchführungsanweisungen (Stand: Oktober 2004) zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – hierzu folgendes aus:

„Wird als Nebenleistung eines Kauf- oder Mietvertrages über Anlagen, Geräte, Systeme oder Programme Bedienungs-, Wartungs-, Montage-, oder Einweisungspersonal überlassen (z.B. Computer und Programme mit Einweisungspersonal, Spezialbaumaschinen mit Fahrer, Flugzeug mit Pilot), wird in aller Regel nicht von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen sein, wenn der wirtschaftliche Wert der Anlage, Geräte, Systeme oder Programme erheblich höher ist als die Arbeitsleistung. Bei der Vermietung einer Schreibmaschine mit Personal muss dagegen Arbeitnehmerüberlassung angenommen werden.“

Die Abgrenzung, ob im Einzelfall ein Mietvertrag (mit einem Dienstverschaffungsvertrag hinsichtlich des Bedienpersonals), oder ein Werkvertrag (Arbeitnehmerüberlassung) zugrunde liegt, unterliegt der Beurteilung des Einzelfalls.

Hierbei ist grundsätzlich die dienende Funktion der Personalgestellung zu prüfen und der wirtschaftliche Wert des Mietgegenstandes mit der Arbeitsleistung aus dem Mietgegenstand durch den Bediener zu vergleichen.

Auch bei der Überlassung von Bedienpersonal für relativ einfach zu bedienende Mietgegenstände steht in aller Regel die Überlassung der Maschine im Vordergrund, so dass die Annahme einer Arbeitnehmerüberlassung grundsätzlich ausscheidet.

Ausschlaggebend für diese Wertung ist, dass es sich bei den Mietgegenständen in der Regel um hochwertiges technisches Gerät handelt.

Zwar können Maschinen wie Kettenbagger, Radlader etc. in der Regel nicht nur von entsprechend ausgebildeten und deshalb mitüberlassenem Personal bedient werden, wenn die Bedienung eher einfach gelagert ist (im Gegensatz z. B. zu Spezialbaumaschinen).

Allerdings bleibt es grundsätzlich dabei, dass die Überlassung der Arbeitnehmer nur dienende Funktion zur Erreichung des eigentlichen Vertragszwecks hat.

Zudem ist auch bei solchen relativ einfach zu bedienenden Mietgegenständen deren wirtschaftlicher Wert viel höher als der Wert der konkreten Arbeitsleistung aus dem Mietgegenstand durch den Bediener.

Die Grenze zur missbräuchlichen Gestaltung wäre zudem grundsätzlich erst z. B. bei der Überlassung einer „Schaufel mit Bedienpersonal“ überschritten; in einem solchen Fall läge unstreitig Arbeitnehmerüberlassung vor.

Auch bei einer länger- bzw. langfristigen Anmietung einer relativ einfach zu bedienenden Maschine mit Bedienpersonal (z. B. Turmdrehkrane, Bagger oder Gabelstapler) gelten diese obigen Grundsätze, so dass grundsätzlich keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wenn die Überlassung des Bedieners nur „dienende“ Funktion hat (also die Vermietzeit und nicht die selbständige Herbeiführung eines bestimmten „Werkerfolgs“ und der Übernahme der Gefahr hierfür durch den Bediener im Vordergrund steht) und der tatsächliche wirtschaftliche Wert der Maschine (also nicht der Mietpreis) höher liegt als der Wert der konkreten Arbeitsleistung des Bedieners. Die Grenzen zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung sind jedoch fließend, so dass im Zweifel grundsätzlich eine Einzelfallbeurteilung erfolgen muss. Insbesondere auch bei länger- bzw. langfristigen Anmietungen ist aus Sicht des Vermieters zudem darauf zu achten, dass keine Verträge bzw. Vertragsmuster des Mieters unterzeichnet werden, die auf einem VOB-Vertrag, Werkvertrag oder sonstigen Vertrag beruhen; abzuschließen sind immer reine Mietverträge.

Ein Urteil hierzu (BAG, Urteil v. 02.08.2006, AZ: 10 AZR 756/05) betrifft die Vermietung eines „Asphaltkocher“: Ein Asphaltkocher ist eine Baumaschine, die insbesondere im Zusammenhang mit Tiefbauarbeiten eingesetzt wird und dem Transport von Gussasphaltnmischungen auf der Baustelle dient. Es handelt sich nicht etwa um einen LKW, der nicht nur für bauliche, sondern für beliebige andere Transporte genutzt werden kann, sondern um ein Spezialgerät. Diese Baumaschinen werden mit Bedienungspersonal an Kunden vermietet. Sinn und Zweck eines entsprechenden Vertrages ist es, dem Dritten durch die Personalüberlassung erst den Einsatz der Geräte oder Maschinen zu ermöglichen, die ihm zum Gebrauch überlassen werden. Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist mit der Gestellung des Bedienungspersonals nicht verbunden.

In diesem Urteil geht es zwar nicht um einfach zu bedienende Mietgegenstände, allerdings wird darin ausdrücklich klargestellt:

„Die Kunden der Beklagten (Unsere Anmerkung: Vermieter) verschaffen sich den Gebrauch der Maschine (Unsere Anmerkung: durch die Überlassung des Bedieners) gerade deshalb, weil sie die Leistung mit eigenem Personal und Gerät nicht erbringen wollen und können.“

Auch diese gerichtliche Feststellung unterstreicht nochmals, dass grundsätzlich auch dann keine Arbeitnehmerüberlassung vorliegt, wenn der Mieter das relativ einfach zu bedienende Mietobjekt ggf. auch durch eigene Mitarbeiter hätte bedienen lassen können (aber nicht will).

Die Überlassung von Personal ist daher aus unserer Sicht auch für einen relativ einfach zu bedienenden Mietgegenstand in der Regel ebenfalls keine Arbeitnehmerüberlassung.