

Abgrenzung: Maßgebende Kriterien

- Zur *Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Drittverträgen*: Bei der Arbeitnehmerüberlassung wird das **Weisungsrecht** delegiert, das heißt, der Empfänger kann dem Arbeitnehmer Weisungen erteilen; dies ist gerade maßgebliches Kriterium der Arbeitnehmerüberlassung.
- Eine vergleichbare Frage stellt sich bei der Unterscheidung zwischen *Arbeitnehmern und Selbständigen*; hier ist i.d.R. Arbeitnehmer, wer **weisungsgebunden** ist
- Einziger Unterschied hierbei ist, dass bei einem normalen Arbeitsvertrag nur zwei Personen involviert sind und das Weisungsrecht direkt aus der vertraglichen Beziehung resultiert, während bei der Arbeitnehmerüberlassung eine **Dreieckskonstellation** vorliegt: Verleiher und Entleiher schließen einen Überlassungsvertrag, durch den das Weisungsrecht des Verleihers gegenüber dem Arbeitnehmer delegiert wird.
- Für die Abgrenzung eines Einsatzes von Frachtführern durch Dritte von der Konstellation der Arbeitnehmerüberlassung kommt es damit auf die Kriterien an, die zur Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft (eines Frachtführers) entwickelt wurden

Der Arbeitnehmerbegriff als Ausgangspunkt der Abgrenzung von Schutzbereichen

- Grundsätzlich ist die Arbeitnehmer/Beschäftigteneigenschaft **typologisch** zu bestimmen
- s. z.B. BAG v. 19. 11. 1997 - 5 AZR 653/96, BAGE 87, 129 = NZA 1998, 364, 365: „Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Der hinreichende Grad persönlicher Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, daß der Beschäftigte einem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer sehr detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.“
- **Weisungsrecht** im Hinblick auf Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort oder sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit