

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

nicht immer, wenn man sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verlässt, bedeutet dies, dass man damit bei den Instanzgerichten auf der sicheren Seite ist, wie das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg nun gezeigt hat, indem es von einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von April 2011 abweicht. Außerdem beschäftigen die als Werkverträge ausgekleideten Arbeitsverträge mehr und mehr die Rechtsprechung. Eine interessante Lektüre wünscht wie immer

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Sachgrundlose Befristung bei mehr als drei Jahre zurückliegender Vorbeschäftigung doch unzulässig?

(im Anschluss an PA 04/2011, Entscheidung 2)

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.09.2013 (6 Sa 28/13), Pressemitteilung vom 01.10.2013

Bis zum 6. April 2011 galt der Grundsatz, dass mit einem Arbeitnehmer, zu dem irgendwann in der Vergangenheit schon einmal ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, und sei es auch nur für einen Tag oder eine Stunde, lebenslang kein sachgrundlos befristeter Vertrag mehr abgeschlossen werden durfte.

Diese aus dem Wortlaut des Gesetzes hervorgehende Rechtsfolge hat das BAG durch ein sinnvolles Urteil gekippt, wonach ein Missbrauch durch Befristungsketten nicht mehr zu befürchten ist, wenn eine Vorbeschäftigung bereits länger als drei Jahre zurückliegt. Das damalige Urteil ließ vor allem größere Arbeitgeber mit vielen Arbeitnehmern und Betrieben aufatmen, für die es manchmal schon schwierig war festzustellen, ob früher bereits einmal ein Arbeitsverhältnis

bestanden hatte. Das BAG stellte in dem Urteil auch wirtschaftliche Erwägungen heraus, wie in der PA 04/2011 dargestellt ist, wobei es sich hinsichtlich der Frist von drei Jahren an der regelmäßigen Verjährungsfrist orientiert hat.

Das LAG Baden-Württemberg hat nun in der Pressemitteilung folgendes ausgeführt:

"... Von dieser Rechtsprechung weicht die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ab. Das Landesarbeitsgericht hält die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung gegen den eindeutigen Wortlaut der Norm und den aus dem Gesetzgebungsverfahren erkennbaren Willen des Gesetzgebers, keine Frist in das Gesetz aufzunehmen, durch das Bundesarbeitsgericht für über-

schritten. Jedenfalls hätte das Bundesarbeitsgericht die Norm dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung ihrer Verfassungsmäßigkeit vorlegen müssen. Außerdem weiche die Rechtsprechung des 7. Senats des Bundesarbeitsgerichts von der des 2. Senats ab, so dass der 7. Senat das Verfahren zur Wahrung der Rechtseinheit nach § 45 ArbGG hätte durchführen müssen. ..."

Das LAG wirft dem BAG also gleich mehrere Verstöße vor und man darf gespannt sein, ob einer der Stiche trifft und sich die Rechtslage wieder zum – aus meiner Sicht – Schlechteren zurückwendet. Manches könnte davon abhängen, ob die Revision beim 7. oder aber beim 2. Senat des BAG landen wird.

2 Zur Abgrenzung des Arbeitsvertrags vom Werkvertrag

(im Anschluss an PA 09/2013, Entscheidung 3)

BAG, Urteil vom 25.09.2013 (10 AZR 282/12), Pressemitteilung Nr. 55/13

Dieses Urteil des BAG enthält leider wenig grundsätzliches, da es am Ende zur Beurteilung des konkreten Vertragstyps immer auf eine Einzelfallabwägung ankommt, jedoch werden die Grundsätze beider Vertragsverhältnisse gut dargestellt:

Bemerkenswert ist zunächst, dass Arbeitgeber nicht ein industrieller Betrieb war, denen gern nachgesagt wird, die Vertragsgestaltung zu missbrauchen, um Arbeitsverhältnisse und die damit verbundenen Arbeitnehmerschutzrechte zu vermeiden. Vielmehr handelte es sich um das Bayerische Landesamt für Denkmalpflege. Der Kläger war dort von 2005 bis 2009 mit Unterbrechungen über zehn Werkverträge tätig gewesen, zuletzt sollte er in der Dienststelle des BfLD an einem PC-Arbeitsplatz mit persönlicher Benutzerkennung Bodendenkmäler erfassen und nachqualifizieren, wobei er regelmäßig von 7.30 bis 17 Uhr gearbeitet hatte. Die für den letzten Vertrag vereinbarte Gesamtvergütung

durfte er nach festgelegten Bearbeitungsschritten in Teilbeträgen abrechnen.

In der Pressemitteilung des BAG heißt es auszugsweise:

"Nach § 631 BGB wird der Unternehmer durch einen Werkvertrag zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrags ist die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Gegenstand eines Dienstvertrags nach § 611 Abs. 1 BGB ist dagegen die Tätigkeit als solche. Bei einem Arbeitsverhältnis wird die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, dh. in persönlicher Abhängigkeit geleistet. Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend.

... Die Vorinstanzen haben festgestellt, dass zwischen den Parteien nach dem wahren Geschäftsinhalt ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Revision des Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg. Bereits die Gestaltung des „Werkvertrags“ lässt erkennen, dass nicht die Herstellung einer Sache oder eines Erfolgs, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kumulation und Verdichtung der Bindung des Klägers sei in einer Gesamtschau als Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu werten, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de