

Arbeitnehmerstatus eines Übersetzers

§ 611a BGB

Schließen die Parteien einen Rahmen-Honorarvertrag über die zu erbringenden Leistungen, kommt es für die rechtliche Einordnung des Vertrags als Arbeitsvertrag darauf an, ob dem Auftraggeber ein einseitiges Weisungsrecht hinsichtlich der zu erbringenden Leistungen zustehen soll oder ob der Auftragnehmer frei über die Annahme der Einzelverträge entscheiden kann.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 21.5.2019 – 9 AZR 295/18

PROBLEMPUNKT

Der Kläger war bei der beklagten Sicherheitsbehörde auf Grundlage mehrerer Honorarverträge als Übersetzer für die arabische Sprache beschäftigt. Gemäß den Honorarverträgen führte der Kläger die Leistungen in eigener Verantwortung aus. Der Arbeitgeber war berechtigt, die Aufträge durch Einzelangaben zu konkretisieren, ohne dass dem Kläger Weisungen erteilt werden konnten. Der Kläger war vertraglich frei, die Aufträge durch eigenes Personal bearbeiten zu lassen. Er erbrachte seine Übersetzungsleistungen in der Dienststelle der Beklagten zu deren allgemeinen Bürozeiten und nutzte zur Übersetzung die sich auf den Dienstrechnern der Beklagten befindlichen Dokumente, Audiodateien und Texte. Der Kläger erhob gegen die Kündigung des letzten Honorarvertrags Kündigungsschutzklage.

ENTSCHEIDUNG

Nach der Entscheidung des BAG konnte aufgrund der Honorarverträge nicht von einem Arbeitsverhältnis ausgegangen werden, so dass bereits aus diesem Grunde die Kündigungsschutzklage zurückzuweisen war. Nach dem zwischen den Parteien abgeschlossenen Rahmenverträgen führte der Kläger die Leistungen in eigener Verantwortung aus. Die Beklagte war berechtigt, die Leistungen durch Einzelangaben zu konkretisieren, ohne dass hierdurch ein Weisungsrecht begründet wurde. Der zwischen den Parteien abgeschlossene Rahmenvertrag bestimmte damit die vom Kläger zu erbringenden Leistungen nicht so weit, dass die Arbeitsaufgabe des Klägers klar umrissen war. Es kommt daher darauf an, auf welche Weise die Parteien die einzelnen Übersetzungsleistungen in der täglichen Praxis konkretisiert hatten. War die Beklagte berechtigt, dem Kläger einseitige Weisungen zu erteilen, ist



© auremar/stock.adobe.com

von einem Arbeitsvertrag auszugehen. Konnte der Kläger hingegen frei über die Annahme der Einzelverträge entscheiden, handelte es sich um einen Vertrag mit einem Selbstständigen. Gegenüber diesem Kriterium traten nach Auffassung des BAG die Umstände, dass der Kläger rein tatsächlich die Übersetzungsleistungen in der Dienststelle der Beklagten während deren Öffnungszeiten und unter Nutzung von deren Arbeitsmitteln erbrachte, zurück. Entscheidend ist die rechtliche Weisungsbindung, solange dem Auftragnehmer aufgrund der tatsächlichen Bindung nicht jeder Spielraum genommen wird. Auch dass der Kläger praktisch in Vollzeit von der Beklagten beschäftigt wurde und Übersetzungsaufträge tatsächlich zu keiner Zeit von Dritten erledigen ließ, wäre rechtlich nur dann maßgeblich gewesen, wenn dem Kläger eine solche Übertragung tatsächlich unmöglich gewesen wäre.

KONSEQUENZEN

Der Gesetzgeber hat den Arbeitsvertrag in § 611a BGB neu geregelt. Mit der Vorschrift wurde die gefestigte höchstrichterliche Rechtsprechung 1:1 kodifiziert. Arbeitnehmer ist, wer zu Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Die Rechtsprechung des BAG zum Arbeitnehmerstatus orientiert sich daher typologisch an dem Berufsbild.

Ein vertraglich genau festgeschriebenes Leistungsverzeichnis kann grundsätzlich für ein selbstständiges Vertragsverhältnis sprechen, da es für ein Weisungsrecht des Auftraggebers keinen Platz mehr lässt. Schließen die Parteien demgegenüber lediglich einen Rahmen-Honorarvertrag über die zu erbringenden Leistungen ab, kann daraus noch nicht auf ein notwendiges Weisungsrecht des Arbeitgebers geschlossen wer-

den, mit dem dieser die vertraglich geschuldeten Leistungen des Arbeitnehmers konkretisiert. Vielmehr kommt es bei einem solchen Rahmenvertrag für die rechtliche Einordnung als Arbeitsvertrag darauf an, ob dem Auftraggeber ein einseitiges Weisungsrecht hinsichtlich der zu erbringenden Einzelleistungen zustehen soll oder ob der Auftragnehmer frei über die Annahme der Einzelverträge entscheiden kann. Mit dem einseitigen Weisungsrecht bei der Ausgestaltung des Rahmenvertrags als entscheidendes Kriterium für den Arbeitsvertrag knüpft der 9. Senat an seine bisherige Rechtsprechung an (etwa in den jüngsten Musikschullehrereinstellungen: BAG, Urf. v. 21.11.2017 – 9 AZR 117/17, v. 17.10.2017 – 9 AZR 792/16, v. 27.6.2017 – 9 AZR 851/16). Die vorliegende Entscheidung zeigt deutlich, dass dahinter andere Kriterien wie die rein tatsächliche Einbindung in die Örtlichkeiten und Arbeitszeiten des Auftraggebers oder die Nutzung der Arbeitsmittel des Auftraggebers zurücktreten können, solange der Auftragnehmer in seinen Entscheidungen hierüber frei bleibt und die tatsächliche Gestaltung für ihn nicht zwingend ist.

PRAXISTIPP

Wollen die Vertragsparteien einen freien Dienstvertrag abschließen, sollte der Rahmen-Honorarvertrag klarstellen, dass der Auftragnehmer seine Aufgaben eigenverantwortlich und frei von Weisungen des Auftraggebers erfüllt. Hinsichtlich der einzelnen zu erbringenden Leistungen sollten die Parteien dokumentieren, dass der Auftragnehmer frei über die Annahme der Einzelverträge entscheiden kann.

*Dr. Ingo Plesterninks,
VP HR Mauser International Packaging
Solutions, Brühl, sowie Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Bonn*