

Die Wandlung der Rechtsprechung bei der Abgrenzung von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung - Teil 4

Die Rechtsprechung zum Rahmenwerkvertrag

1. Das Problem

Werden innerhalb eines Unternehmens bestimmte, abgrenzbare Arbeiten wie die Übernahme von Produktionslinien oder Lagerarbeiten in der Logistikbranche auf Werkvertragsbasis an Drittfirmen outsourct, stellt sich die Frage, wie konkret die Werkverträge ausgestaltet und durchgeführt werden müssen. Sind Werkerfolge und geschuldete Werkleistungen im Vertrag nur allgemein beschrieben, so dass der Inhalt der konkreten Tätigkeit erst durch Weisungen des Inhabers des Einsatzbetriebs bestimmt wird, sieht dies ein Teil der Rechtsprechung als ein Indiz für eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung an (vgl. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 19.11.2007, Az.: 16 Sa 569/07, Rn 31 bei juris). Als Grund dafür wird angegeben, dass detaillierte Regelungen werkvertragstypisch seien (vgl. LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.07.2011, Az.: L 1 KR 206/09, Rn 133f bei juris), wohingegen der Leiharbeitsvertrag weniger konkret ausgestaltet sein könne, da hier der Leiharbeiter im Rahmen des Direktionsrechts angewiesen werden kann. Regelmäßig ist aber eine ganz detaillierte Beschreibung der werkvertraglichen Leistungen nach Ort, Art, Umfang, Güte, Zeit und Stückzahlen über Monate oder Jahre im Voraus überhaupt nicht möglich und auch nicht praktikabel. Die Praxis löst dieses Dilemma, indem sie Rahmenwerkverträge mit detaillierten Leistungsverzeichnissen abschließt und gleichzeitig aber vereinbart, dass die beschriebenen Leistungen erst durch Wochen- oder Tagesaufträge abgerufen werden.

2. Die neuere Entwicklung der Rechtsprechung

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht hat sich im Urteil vom 30.01.1991, Az.: 7 AZR 497/89 Rn 55 (bei juris) mit der Zulässigkeit der Kombination von langfristigen Rahmenwerkverträgen und Leistungsverzeichnissen in Verbindung mit Einzelbestellungen auseinandergesetzt. Das BAG hat zunächst festgestellt, dass werkbezogene Einzelweisungen, die der Kontrolle dienen oder mit denen die Art, Reihenfolge und Einzelinhalte verschiedener oder gleichartiger Werkleistungen im Rahmen der zuvor vereinbarter Werkgegenstände festgelegt werden, nicht auf eine Arbeitnehmerüberlassung schließen lassen, soweit sie nur bezogen auf das konkrete Werk erteilt werden. Weist der Dritte aber den Arbeitnehmer derart persönlich an, dass er damit zugleich Einsatz und Arbeit dieses einzelnen Arbeitnehmers unmittelbar für ihn bindend organisiert werden, so spricht dies für ein Vorliegen von Arbeitnehmerüberlassung.

Unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung ist es also unproblematisch, wenn Weisungen erteilt werden, in welcher Reihenfolge ein konkretes Werk zu erstellen ist. Zudem wird man annehmen müssen, dass immer dann, wenn ein oder mehrere Werkerfolge vereinbart wurden, der Einzelauftrag durch die Vorfestlegungen des zweiseitig bindenden Rahmenwerkvertrages eine Bestimmung des Auftrages nur noch in engen Grenzen zulässt. Einsatz und Arbeit des einzelnen Arbeitnehmers werden dann durch den Einzelauftrag nicht mehr unmittelbar, sondern allenfalls mittelbar (vermittelt über den Rahmenwerkvertrag) bindend organisiert. Auch das LAG Düsseldorf hat im Urteil vom 10.03.2008, Az.: 17 Sa 856/07 Rn 67 und 70 das Be-

stehen atypischer Gestaltungsformen, wie beispielsweise der Rahmenwerkvertrag, grundsätzlich anerkannt, zumindest wenn ein abgrenzbares, dem Werkunternehmer zurechenbares Werk vorhanden ist.

Diese vom Bundesarbeitsgericht vorgegebenen Leitlinien hat jüngst das LAG Berlin-Brandenburg im Urteil vom 12.12.2012, Az. 15 Sa 1217/12 uminterpretiert, indem es entschied, dass es ganz erheblich gegen das Vorliegen eines Werk- oder Dienstvertrages spreche und für eine Eingliederung der Arbeitnehmer in den Betrieb des Auftraggebers, wenn sich die vom Auftragnehmer zu erbringenden Leistungen nach dem Bedarf des Auftraggebers richten. Dabei hat das Landesarbeitsgericht vernachlässigt, dass sich auch werkbezogene Weisungen, die nach § 645 Abs. 1 Satz 1 BGB werkvertragstypisch sind, normalerweise nach dem Bedarf des Auftraggebers richten. Auch Einzelaufträge, mit denen die bindenden Vorgaben von Leistungsverzeichnissen und Rahmenwerkverträgen konkretisiert und abgerufen werden, richten sich nach dem Bedarf des Auftraggebers, auch wenn sie eine Bindung allenfalls mittelbar herstellen.

Die so vom LAG Berlin-Brandenburg vorgenommene Uminterpretation der Differenzierungsmerkmale, wie sie das BAG im Urteil vom 30.01.1991, Az.: 7 AZR 497/89 mit der Unterscheidung von mittelbarer und unmittelbarer Bindung formuliert hatte und die Einführung einer bedarfsbezogenen Abgrenzung steht in Widerspruch zu anderen Entscheidungen des BAG. Im Beschluss vom 05.03.1991, Az.: 1 ABR 39/90 hatte das BAG entschieden, dass Werknehmer oder deren Erfüllungsgehilfen, die in einem Werkvertrag vereinbarte Leistung erbringen, nicht schon deswegen in den Betrieb des Auftraggebers im Sinne des § 99 BetrVG eingegliedert sind, weil das von ihnen zu erstellende Werk hinsichtlich Art, Umfang, Güte, Zeit und Ort in den betrieblichen Arbeitsprozess eingeplant ist. Wer in einen Arbeitsprozess eingebunden ist, arbeitet regelmäßig entsprechend dem Bedarf, selbst wenn dies dem Werkvertrag nur indirekt über die Einplanung in den Arbeitsprozess zu entnehmen ist.

3. Auswirkungen für die Praxis

Angesichts der geschilderten Rechtsprechung scheint es ratsam, die werkvertragliche Leistung möglichst konkret festzulegen. Das für die Praxis notwendige Maß an Flexibilität kann über Rahmenwerkverträge und detaillierte Leistungsverzeichnisse in Verbindung mit Einzelaufträgen erreicht werden, da dies in Ansehung des BAG-Urteils vom 30.01.1991, Az.: 7 AZR 497/89 auch weiterhin möglich ist. Wer den Werkvertrag sehr detailliert ausformuliert, muss sich allerdings auch bewusst sein, dass dann die tatsächliche Durchführung der Verträge entsprechend den detailgenauen Bestimmungen vorgenommen werden muss.

Autoren: Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal,
Christian Andorfer und Michael Rothenhöfer,
Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit - AWZ
M7, 3 (Alte Reichsbank), 68161 Mannheim,
0621 - 391 80 100 (T.) / info@werkvertrag-zeitarbeit.de
www.werkvertraag-zeitarbeit.de