

BAG: Rahmenvertrag begründet auch im öffentlichen Dienst kein Arbeitsverhältnis bei befristeten Einzelaufträgen

GG Art. 12 I; BGB § 611 I; KSchG § 7 Halbs. 1; TzBfG §§ 12, 14 IV, 17 S. 1 und 2

1. Notwendige Voraussetzung für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses ist nach § 611 I BGB, dass sich der Arbeitnehmer vertraglich zur Leistung von Diensten verpflichtet. Eine Rahmenvereinbarung, welche nur die Bedingungen der erst noch abzuschließenden Arbeitsverträge wiedergibt, selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründet, ist kein Arbeitsvertrag.
2. Es besteht keine Verpflichtung, statt der Kombination einer solchen Rahmenvereinbarung mit Einzelvereinbarungen über die jeweiligen Einsätze ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 12 TzBfG zu vereinbaren.
3. Die dreiwöchige Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG läuft auch dann an, wenn der Arbeitnehmerstatus während eines befristeten Rechtsverhältnisses nicht abschließend geklärt ist.
4. Die Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Befristungsabrede wegen Nichteinhaltung des Schriftformerfordernisses nach § 14 IV TzBfG muss innerhalb der Frist nach § 17 S. 1 TzBfG erfolgen. (Orientierungssätze des Gerichts)

BAG, Urteil vom 15.02.2012 – 10 AZR 111/11
(LAG Berlin-Brandenburg 02.12.2010 – 5 Sa 1863/10),
BeckRS 2012, 68677

Sachverhalt

Die Parteien, Auftraggeber war die Bundestagsverwaltung, schlossen einen Rahmenvertrag für den Auftragnehmer als freien Mitarbeiter über Tätigkeiten im Zusammenhang mit Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Bundestages. Demnach sollte der Auftragnehmer nach Maßgabe einzelner Vereinbarungen als freier Mitarbeiter die selbständige Betreuung von Veranstaltungen und Scouting übernehmen. Der Auftraggeber erteilt dem Auftragnehmer für jede Veranstaltung einen kalendermäßig befristeten Einzelauftrag. Die Honorierung erfolgte pro Einsatztag gemäß Rechnungsstellung. Der letzte Einzelauftrag endete am 17.10.2009. Der Vertrag wurde erst im Nachhinein unterzeichnet. Der Kläger hat am 29.12.2009 Klage eingereicht, mit der er zunächst den Arbeitnehmerstatus festgestellt haben wollte. Noch später folgte der Befristungskontroll-Antrag. Die Klage wurde abgewiesen, das LAG hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen.

Entscheidung

Der 6. Senat hat bestätigt und festgestellt, dass Rahmenverträge, die nur bestimmte Einzelheiten künftig

abzuschließender Einzelverträge festlegen, außerhalb arbeitsvertraglicher Vertragsbeziehungen grundsätzlich anerkannt seien. Die (Arbeits-)Vertragsparteien wären ferner nicht gezwungen, statt der Kombination von Rahmenvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 12 TzBfG zu begründen; diese Vorschrift verbiete im Übrigen den Abschluss jeweils befristeter Einzelarbeitsverträge nicht. Die Vorschrift diene dem Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses. Der Senat bestätigt, dass weiterhin nur die im letzten Vertrag vereinbarte Befristung grundsätzlich der Befristungskontrolle unterliege. Durch den Rahmenvertrag sei im Übrigen kein Arbeitsverhältnis begründet worden. Der streitbefangene Vertrag, der keine Verpflichtung zur Dienstleistung begründet, kann kein Dienstvertrag und damit auch kein Arbeitsvertrag sein.

Praxishinweis

Derartige Vertragsgestaltungen sind im Wirtschaftsleben gebräuchlich. Zu erinnern ist dabei an die Pool-Praxis für studentische Nachtwachen in Kliniken und auch an die Praxis bei den Rundfunkanstalten; jetzt auch in der Bundestagsverwaltung, wie der vorliegende Fall zeigt. Dort hat man sich an die Vertragsfreiheit erinnert und schließt für Öffentlichkeitsarbeit derartige Rahmenverträge, die man auch als Pool-Vertrag einordnen könnte, ab. Dieser Weg erscheint durchaus sinnvoll und angemessen. Die vorliegende Entscheidung führt die bisherige Rechtsprechung fort (bereits BAG vom 31.07.2002 – 7 AZR 181/01, BeckRS 2002, 41576). Interessant an der hier zu besprechenden Entscheidung ist, dass der 6. Senat unverändert an dem Konstrukt der Rahmenvereinbarung und der späteren Einzelaufträge als Gestaltungselement für Dienstleistungen festhält. Ein Gestaltungsmissbrauch wird nicht gesehen. Da bezüglich des konkreten Arbeitseinsatzes grundsätzlich das Konsensprinzip festgestellt wurde, bestand die Möglichkeit für den Kläger, den einzelnen Einsatz auch abzulehnen. Diese Freiheit ist dem Arbeitsverhältnis nicht immanent, obwohl natürlich die Einzelverträge durchaus als Arbeitsverträge – nicht aber hier – eingeordnet werden können. Für die Praxis ist es erneut wichtig hervorzuheben, dass es letztlich nicht auf die Formulierung eines Vertrages („Freier-Mitarbeiter-Vertrag“) ankommt, sondern dass Vertrag und Praxis übereinstimmen und im Zweifelsfall die Vertragsdurchführung rechtsentscheidend ist.

RA, FAArbR Dr. Ulrich Brötzmann, Mainz