

Aktuelle Mandanteninformation

## Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag

Für die Abgrenzung zwischen Werk- und Arbeitsvertrag ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, ob die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, d.h. in persönlicher Abhängigkeit, erbracht wird und damit ein Arbeitsverhältnis anzunehmen ist.

Dies entschied der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mit Urteil vom 25.9.2013, (Aktenzeichen: 10 AZR 282/13) und bestätigte damit seine bisherige Rechtsprechung.

Die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen wird vor dem Hintergrund der Umgehung von Arbeitnehmerschutzrechten zunehmend kritisch beurteilt. Der Vorwurf: Mit einer Vertragsgestaltung als „Werkvertrag“ wollten sich Arbeitgeber den mit einem Arbeitsverhältnis verbundenen Pflichten entziehen. Denn anders als ein Arbeitnehmer genießt ein freier Werkunternehmer weder Kündigungsschutz noch ein Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder auf Urlaub.

Die Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis oder ein Werkvertrag vorliegt, bereitet nicht selten Schwierigkeiten. Der 10. Senat des BAG hat nun erneut klargestellt, dass es für die Abgrenzung im Zweifel nicht auf die Bezeichnung, sondern auf die tatsächliche Durchführung des Vertrages ankommt. Dabei ist nach anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, ob der Beschäftigte hinsichtlich der Art, des Ortes und der zeitlichen Einteilung der Arbeitsleistung weisungsabhängig ist und damit von einem Arbeitsverhältnis

auszugehen ist, oder ob die Herstellung eines bestimmten, vertraglich vereinbarten Werkes ohne Weisungsrecht des Auftraggebers geschuldet ist und damit ein Werkvertrag vorliegt.

Im vorliegenden Fall war der Kläger im Rahmen eines „Werkvertrages“ mit der Erfassung und Nachqualifizierung von Bodendenkmälern in einem EDV-gestützten System für die Beklagte, das Bayerische Landesamt für Denkmalpflege (BLfD), befasst gewesen. Die Tätigkeiten hatte er zu von der Beklagten festgelegten Zeiten in einem von der Beklagten vorgegebenen Zeitraum an einem ihm zur Verfügung gestellten PC-Arbeitsplatz mit eigener Benutzerkennung in den Räumlichkeiten der Beklagten zu erbringen. Auch hinsichtlich der Art und Weise der Erfassung war der Kläger detaillierten Vorgaben der Beklagten unterworfen. Nach den Feststellungen des 10. BAG-Senats war auf Grund der vorgenannten Umstände zumindest faktisch von einer umfangreichen Weisungsbefugnis und damit vom Bestehen eines Arbeitsverhältnisses auszugehen.

Über einen vergleichbaren Fall hatte kürzlich bereits das LAG Baden-Württemberg zu entscheiden. Auch hier wurde zugunsten des betroffenen Arbeitnehmers ein Arbeitsverhältnis angenommen (vgl. LAG Baden-Württemberg vom 1.8.2013, 2 Sa 6/13, NZA 2013, 1017).

Susanne Rietschel  
Rechtsanwältin  
Mediatorin

Sachsenring 75  
50677 Köln

T 02 21-93 12 09-0  
F 02 21-93 12 09-72

[www.hiedemann.de](http://www.hiedemann.de)  
[susanne.rietschel@hiedemann.de](mailto:susanne.rietschel@hiedemann.de)