

Der Autokonzern Daimler hat nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg (Urteil vom 1.8.2013, siehe unten) zwei IT-Experten über Jahre hinweg mit Scheinwerkverträgen beschäftigt. Zwischen den beiden Klägern und dem Autohersteller habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Dabei handelt es sich nicht um untypische Einzelfälle, sondern um beispielhafte Erscheinungsformen einer durchgehend geübten Vertragspraxis. Nach einer wertenden Gesamtbetrachtung ist deshalb in einem solchen Fall von einem Scheinwerkvertrag auszugehen. Dass gerade im IT-Bereich Spezialisten – auch wenn Anzeichen für eine Eingliederung vorliegen – stets auf die Wahrung ihrer tätigkeitsbezogenen Selbstständigkeit bedacht sind, ist allerdings ebenso eine in der Praxis gängige Erscheinungsform. Insofern ist es nicht nachvollziehbar, dass die Politik – wie etwa zuletzt ausdrücklich auf dem Symposium des BMAS Anfang März dieses Jahres durch Frau von der Leyen angekündigt – nach wie vor nicht mit konkreten Schritten durchaus auch gesetzlicher Natur reagiert. In einem Standpunkt weist Felder nachvollziehbar darauf hin, dass beide Instrumente – Zeitarbeit und Werkvertrag – klar getrennt sein müssen und dass Regelungsbedarf besteht, um Klarheit für die betriebliche Praxis zu schaffen, gerade mit Blick auf die gängigen Erscheinungsformen.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

Entscheidungen

Nicht amtliche Leitsätze

BAG: Überstundenzuschlag für Mehrarbeit nach streikbedingtem Arbeitsausfall

Beteiligt sich ein bei einer Gemeinde angestellter Arbeitnehmer an einem eintägigen Warnstreik und arbeitet er an den anderen Arbeitstagen der Woche länger als im Dienstplan vorgesehen, steht ihm ein Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a i. V. m. § 7 Abs. 7 TVöD nur zu, wenn die Arbeitsstunden auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet wurden und über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Dabei ist die am Streiktag ausgefallene Arbeitszeit den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden weder fiktiv hinzuzurechnen, noch ist die Wochenarbeitszeit um die durch den Streik ausgefallene Arbeitszeit zu reduzieren.

BAG, Urteil vom 14.5.2013 – 1 AZR 178/12
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1971-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Sozialplan – Ungleichbehandlung wegen des Alters, Benachteiligung von schwerbehinderten Menschen

Eine auf dem Merkmal der Behinderung beruhende mittelbare Benachteiligung i. S. d. §§ 1, 3 Abs. 2, § 7 Abs. 1 AGG liegt nicht vor, wenn sich die Höhe der Sozialplanabfindung für rentennahe Arbeitnehmer nach der Bezugsmöglichkeit einer vorgezogenen Altersrente wegen Arbeitslosigkeit richtet und schwerbehinderte Arbeitnehmer die gleiche Sozialplanabfindung erhalten wie nicht behinderte Arbeitnehmer. Der Senat hat offengelassen, ob sich schwerbehinderte Arbeitnehmer mit nicht behinderten Arbeitnehmern schon deshalb in einer vergleichbaren Situation befinden, weil beide Arbeitnehmergrup-

pen aufgrund der Entlassung ihren Anspruch auf das bisher gewährte Arbeitsentgelt verlieren.

BAG, Urteil vom 23.4.2013 – 1 AZR 916/11
Volltext: [BB-ONLINE BBL2013-1971-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG: Unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung – Daimler hat IT-Fachkräfte mit Scheinwerkverträgen beschäftigt

Der Autokonzern Daimler hat nach Ansicht des LAG Baden-Württemberg zwei IT-Experten über Jahre hinweg mit Scheinwerkverträgen beschäftigt. Zwischen den beiden Klägern und dem Autohersteller habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die beiden Kläger sind freie Mitarbeiter eines IT-Systemhauses. Das IT-Systemhaus ist ein Subunternehmen eines führenden Dienstleisters für Informationstechnologie. Dieser setzte die Kläger im Rahmen eines Werkvertrages ausschließlich bei der Daimler AG ein. Beide Kläger arbeiteten aufgrund solcher Verträge von 2001 bis Ende 2011 als IT-Fachkräfte für den IT-Support in der Abteilung Treasury (Finanzabteilung). Dort betreuten sie die EDV und waren insbesondere für die Funktionsfähigkeit der Computerarbeitsplätze zuständig. Daimler hält entgegen, dass die IT-Spezialisten im Rahmen eines Ticketsystems beauftragt worden seien. D. h. IT-Aufträge von Daimler-Arbeitnehmern werden nach Eröffnung eines Tickets von Mitarbeitern des Werkunternehmers bearbeitet. Das LAG Baden-Württemberg gab den beiden IT-Spezialisten Recht. Aufgrund der gesetzlichen Fiktion des § 10 Abs. 1 Satz 1 AUG i. V. m. § 9 Nr. 1 AUG ist zwischen den Klägern und der Daimler AG ein Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen. Das Berufungsgericht ist der Überzeugung, dass der Fremdpersonaleinsatz der Kläger im Wege der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung und nicht im Rahmen eines Werkvertrages erfolgt ist. Bei der rechtlichen Unterscheidung zwischen Werk-/Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung kommt es vor allem darauf an, ob die Arbeitnehmer in den Betrieb des Dritten (hier: Daimler)

eingegliedert gewesen sind und vom Dritten arbeitsvertragliche Weisungen erhalten haben. Wenn dies der Fall war, ist von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Dabei kommt es nicht auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmer (hier: IT-Dienstleister) und dem Dritten an.

Bei Anwendung dieser Rechtsgrundsätze sind die beiden Männer bei der Daimler AG eingegliedert gewesen. Sie sind jahrelang in deren Betriebsräumen mit deren Betriebsmitteln tätig gewesen. Sie haben von dort auch viele arbeitsvertragliche Weisungen direkt erhalten. Daran ändert auch das vereinbarte Ticketsystem nichts; dieses ist in vielen Fällen so nicht gelebt worden. Vielmehr sind die Kläger von vielen Daimler-Mitarbeitern aus der Abteilung Treasury direkt beauftragt worden. Dabei handelt es sich nicht um untypische Einzelfälle, sondern um beispielhafte Erscheinungsformen einer durchgehend geübten Vertragspraxis. Nach einer wertenden Gesamtbetrachtung ist deshalb von einem Scheinwerkvertrag auszugehen.

Das LAG Baden-Württemberg hat die Revision zum BAG zugelassen.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1.8.2013 – 2 Sa 6/13

VG: Personalrat – Keine Mitbestimmung bei einzelvertraglicher Zielvereinbarung

Vereinbart der Arbeitgeber mit diversen Mitarbeitern einzelvertraglich Zielvereinbarungen, so unterliegt dies nicht der Mitbestimmung des Personalrats, da es sich hierbei nicht um abstrakt-generelle Regelungen zur Lohnfindung handelt.

Der Antrag stellende Personalrat hatte bei der Einsichtnahme in die Bruttolohn- und Gehaltslisten festgestellt, dass die Arbeitgeberin mit verschiedenen Mitarbeitern Zielvereinbarungen bzw. Zielvorgaben mit Bonuszahlungen in unterschiedlicher Höhe vereinbart hatte. Die Arbeitgeberin argumentierte, dass es sich hierbei um mitbestimmungsfreie individuelle Einzelfallentscheidungen