

Freelancer, ja oder nein? Der 8. Senat des Hessischen LSG entschied gemäß einer PM vom 3.11.2022, dass ein Pilot ohne eigenes Flugzeug abhängig beschäftigt ist. Es bestehe kein Unterschied zu Kraftfahrern ohne Kfz, denen jeweils keine Betriebsmittel zur Verfügung stünden, um anderweitig am Markt unternehmerisch tätig zu werden (Urteil v. 29.9.2022 – L 8 BA 65/21). Ein Pilot war für ein Unternehmen, das Wurstwaren produziert und neben Kraftfahrzeugen auch über ein Flugzeug verfügt, an sechs bis sieben Tagen monatlich als Flugzeugführer tätig. Er wurde mit Tagespauschalen in Höhe von rund 120 € vergütet. Der Flugzeugführer und das Unternehmen beantragten bei der Rentenversicherung die Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status des Flugzeugführers. Die Rentenversicherung beschied ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis i. S. v. § 7 Abs. 1 SGB IV. Der Senat gab der Rentenversicherung Recht. Der Pilot sei in den Betrieb des Unternehmens und dessen Ordnung eingegliedert. Wesentlich sei insoweit, dass er mit der Beförderung der Beschäftigten unmittelbar dem Erreichen der Geschäftszwecke des Unternehmens diene. Auf eine Tätigkeit in der eigentlichen Betriebsstätte komme es hingegen nicht an. Der Pilot sei auch verpflichtet gewesen, die erteilten Flugaufträge persönlich durchzuführen, die zur Auftragsdurchführung erforderlichen Maßnahmen/Dienstleistungen für die Fluggäste zu veranlassen. Er habe dem Weisungsrecht des Unternehmens unterlegen. Es sei nicht entscheidend, ob ein Unternehmen sein Direktionsrecht durch Einzelanweisungen während des jeweiligen Auftrags ausübe. Vielmehr genügten vorab getroffene Festlegungen wie vorliegend in einem abgeschlossenen Rahmen-Dienstvertrag. Der Pilot habe ferner kein unternehmerisches Risiko als typisches Zeichen einer selbstständigen Tätigkeit getragen. Die Revision ist zugelassen, was gerade mit Blick auf die Begründung der Entscheidung des BSG, Urteil v. 28.5.2008 – B 12 KR 13/07 R, insbesondere Rn. 36 ff., interessant ist.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Befristung aufgrund Eigenart der Arbeitsleistung – Führungskraft

1. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Befristung eines Arbeitsvertrags gerechtfertigt ist, ist grundsätzlich auf die Umstände im Zeitpunkt des Vertragsabschlusses abzustellen (Rn. 22).
2. Der Sachgrund der Eigenart der Arbeitsleistung i. S. v. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 TzBfG kann die Befristung eines Arbeitsvertrags jenseits besonderer verfassungsrechtlicher Gewährleistungen nur rechtfertigen, wenn die Arbeitsleistung Besonderheiten aufweist, aus denen sich ein berechtigtes Interesse der Parteien, insbesondere des Arbeitgebers, ergibt, statt eines unbefristeten nur einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen. Diese besonderen Umstände müssen das Interesse des Arbeitnehmers an der Begründung eines Dauerarbeitsverhältnisses überwiegen (Rn. 21).
3. Tätigkeiten als Führungskraft oder in leitenden Positionen rechtfertigen die Befristung des Arbeitsvertrags nicht aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung (Rn. 37). Ein berechtigtes – und das Bestandsinteresse des Arbeitnehmers überwiegendes – Befristungsinteresse des Arbeitgebers folgt grundsätzlich weder aus einer herausgehobenen Position des Arbeitnehmers im Rahmen der Organisation des Unternehmens noch aus daraus folgenden Befugnissen. Auch eine weitgehende Weisungsfreiheit des Arbeitnehmers rechtfertigt kein spezifisches Befristungsinteresse (Rn. 38).

BAG, Urteil vom 1.6.2022 – 7 AZR 151/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2675-1](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Arbeitnehmerüberlassung – gemeinschaftlicher Betrieb

1. Eine Überlassung zur Arbeitsleistung i. S. d. § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer in einem Gemeinschaftsbetrieb beschäftigt wird, zu dessen gemeinsamer Führung sich sein Arbeitgeber und ein Dritter rechtlich verbunden haben (Rn. 45).
2. An der Wahrnehmung der maßgeblichen Arbeitgeberfunktionen in personellen und sozialen Angelegenheiten durch eine einheitliche Leitung, die für einen Gemeinschaftsbetrieb erforderlich ist, fehlt es, wenn sich die Beteiligung eines Arbeitgebers darauf beschränkt, seine Arbeitnehmer einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen (Rn. 51).
3. Für einen Gemeinschaftsbetrieb ist nach der Vorstellung des Gesetzes in § 1 Abs. 1 S. 2 BetrVG die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrats kennzeichnend. Existieren in einem Betrieb aufgrund tarifvertraglicher Vorgaben mehrere Betriebsräte, die jeweils für die Arbeitnehmer eines Arbeitgebers zuständig sind, kann dies einen wesentlichen Hinweis darauf geben, dass die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer lediglich in formaler Hinsicht einer einheitlichen Leitung, tatsächlich aber einer nach Vertragsarbeitgebern getrennten Personalführung unterliegen (Rn. 60).
4. Die Existenz mehrerer Betriebsräte steht der Annahme, es handele sich bei dem von den beteiligten Unternehmen errichteten Betrieb um einen Gemeinschaftsbetrieb, nicht zwingend entgegen. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die betriebliche Mitbestimmung zu im Wesentlichen einheitlichen Regelungen führt, d. h. zu Regelungen, die zwar von verschiedenen Partnern verhandelt und vereinbart werden, aber inhaltlich weitgehend übereinstimmen oder zumindest aufeinander abgestimmt sind (Rn. 66).

5. Gemäß § 1 Abs. 1b S. 1 Halbs. 1 AÜG darf der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen. Bei der Berechnung der Überlassungshöchstdauer sind nach § 19 Abs. 2 AÜG Überlassungszeiten vor dem 1.4.2017 nicht zu berücksichtigen. Diese Übergangsvorschrift verstößt gegen Unionsrecht. Dies führt jedoch auf der Rechtsfolgenseite nicht dazu, dass zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher ein Arbeitsverhältnis fingiert wird (Rn. 96).
6. Vor dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze vom 21.2.2017 am 1.4.2017 sah das AÜG keine Sanktion in Form eines Arbeitgeberwechsels für den Fall vor, dass der Entleiher gegen das gesetzliche Verbot verstieß, einen Leiharbeiter einem Dritten dauerhaft zur Arbeitsleistung zu überlassen (Rn. 82).

BAG, Urteil vom 24.5.2022 – 9 AZR 337/21
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2675-2](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Streitwert – Vergleichswert – Weiterbeschäftigung – Freistellung

Freistellung und tatsächliche Beschäftigung schließen sich gegenseitig aus und sind daher kostenrechtlich als ein Gegenstand im Sinne von § 45 Abs. 1 S. 3 GKG zu behandeln. Die Einigung auf eine Freistellung erhöht deshalb den Vergleichswert nicht, wenn bereits ein Weiterbeschäftigungsantrag streitwertmäßig zu berücksichtigen ist (vgl. Ziffer I.25.1.4 Streitwertkatalog).

LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.9.2021 – 2 Ta 89/21
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2675-3](https://www.betriebs-berater.de)
unter www.betriebs-berater.de