

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

*Informationsblatt für Lehrkräfte an Schulen, Hochschulen,
Weiterbildungseinrichtungen etc.*

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urteil des ArbG Bremen vom 19.04.2007 zum Thema
„Beschäftigter anderer Träger“

Das Arbeitsgericht Bremen gab der Klage der Klägerin gegen die Beklagten zu 1 statt und stellte fest, dass zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 1 seit dem 1.2.2005 ein unbefristetes Anstellungsverhältnis besteht und die Klägerin bis zu einer rechtskräftigen Entscheidung weiterbeschäftigt werden muss. Die Klage gegen den Beklagten zu 2 wies das Gericht als unbegründet ab.

Der Klage lag folgender Sachverhalt zugrunde :

Die Klägerin ist eine ausgebildete Lehrkraft für die Sekundarstufe 1. Die Beklagte zu 1 ist eine Schule in Bremen, die für Einstellungen im Vertretungsfalle auf ihrer Internetseite bzw auf der Internetseite des zuständigen Senators auf den Beklagten zu 2 verweist, der für die Einstellungen zuständig ist. Der Beklagte zu 2 ist ein eingetragener Verein, der mit der Beklagten zu 1 einen Kooperationsvertrag dahingehend geschlossen hat, dass Einstellungen auf Basis von befristeten Arbeitsverträgen für Vertretungszwecke von der Beklagten zu 2 vorgenommen werden. Der Beklagte zu 2 ist als gemeinnützig Verein anerkannt und verfügt nicht über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Gewinne erzielt die Beklagte zu 2 aus dieser Tätigkeit nicht, sondern lediglich die Verwaltungskosten werden gedeckt. Der Beklagte zu 2 verleiht 30 bis 60 Pädagogen.

Die Klägerin schloss mit dem Beklagten zu 2 nach einem Vorstellungsgespräch, das zugleich das Einstellungsgespräch war, einen vom 1.2.2005 bis zum 31.7.2005 befristeten Arbeitsvertrag. Grund für die Befristung war § 14 TzBefrG. Die Stundenanzahl belief sich auf 21,4. Die Vergütung richtet sich nach BAT III.

Für Zeit vom 1.8.2005 bis zum 31.07.2006 schlossen die Parteien erneut einen nach dem TzBefrG befristeten Vertrag mit einer Stundenzahl von 15 Stunden. Danach schlossen die Parteien am 31.8.2005 einen weiteren Vertrag für die Zeit vom 1.9.2005 bis zum 31.1.2006 mit einer wöchentliche Stundenzahl von zwei. Grund für die Befristung war erneut § 14 TzBefrG.

Eine Änderung dieses Vertrages erfolgte, so dass der Vertrag bis zum 31.7.2006 gelten sollte und eine Erhöhung der Stundenzahl von vier Stunden erfolgen sollte.

Die Vergütung erfolgte durch den Beklagten zu 2. Anweisungen erhielt sie von der Beklagten zu 1 und musste sich auch deren Dienstplänen und Zusatzaufgaben unterwerfen.

Die Klägerin unterrichtete sowohl in Klassen als Vertretung für eine andere Lehrkraft als auch in anderen Lehrkräften. Die von ihr vertretene Lehrkraft war zudem während der Beschäftigungszeit der Klägerin wieder gekommen und an eine andere Schule versetzt.

Die Klägerin bat Ende des Schuljahres 2005/2006 bei der Beklagten zu um die Übernahme in den Schuldienst. Die Beklagte zu 1 lehnte dies ab.

Die Klägerin legte daraufhin mit Schriftsatz vom 3.8.2006, eingegangen am 7.8.2006, Klage ein. Sie beehrte die Feststellung, dass zwischen ihr und der Beklagten zu 1 seit dem 1.2.2005 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht und sie über den 31.7.2006 hinaus weiter beschäftigt werden muss. Hilfsweise beantragte die Klägerin festzustellen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht am 31.7.2006 beendet war.

Die Beklagten beantragen, die Klage abzuweisen.

Das Gericht begründete seine Entscheidung wie folgt :

1. Das Gericht ist der Auffassung, dass ein Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht zustande gekommen ist, da der Beklagte zu 2 gewerbsmäßig Arbeitnehmerüberlassungen betrieben hat, ohne die erforderliche Genehmigung zu haben.

Die Gewerbsmäßigkeit ergibt sich nicht allein aus dem Vorliegen einer Gewinnerzielungsabsicht, die bei gemeinnützigen Vereinen in der Regel nicht vorliegt, sondern der Begriff muss weiter ausgelegt werden, um den Schutz aus dem AÜG (Arbeitgeberberrisiko, Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen) und aus Art 12 GG gerecht zu werden. Nach Auffassung des Gericht liegt eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung vor, da der Beklagte zu 2 seine soziale Mächtigkeit überhaupt erst dadurch erlangt hat, das er als Arbeitgeber auftritt. Der Beklagte zu 2 hätte nur dann eine geringe Bedeutung, wenn er tatsächlich nur für sich selbst und seinen Eigenbedarf Arbeitnehmer sucht und einstellt. Dadurch, dass der Beklagte zu aber für die Beklagte zu 1 tätig ist und auch von dieser Zuwendungen erhält, steigt sie als Quasi-Monopolist für die Beschäftigung von Lehrern auf und muss für deren Abwicklung wiederum mehr eigenes Personal beschäftigen. Zudem befindet sich der Beklagte zu 2 in einer finanziellen Abhängigkeit von der Beklagten zu 1.

Die vom Gericht vertretene Auffassung schränkt auch nicht die Möglichkeit der Arbeitnehmerüberlassung an sich ein, sondern sichert lediglich ab, dass einer Kontrolle unterliegt und der Verleiher zuverlässig ist. Zudem darf der Schutzzweck des AÜG – der politisch und sozial gewollt ist – nicht untergraben werden.

Die wertende Betrachtung des Sachverhaltes stellt klar, dass die Beklagte zu 1 an die Klägerin Anweisungen erteilt hat, an den Beklagten zu 2 ihre Zustimmung für die Einstellung der Klägerin erteilt hat und sie in den Schulalltag integriert hat.

2. Da ein wirksames Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 2 nicht zustande gekommen ist, besteht seit dem 1.2.2007 ein Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1.

Nicht nur die erweiterte Auslegung des Begriffs der Gewerbsmäßigkeit führt zu diesem Ergebnis. Zusätzlich ergibt sich ein wirksames Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 1 auch aus dem Gesichtspunkt des Missbrauchs einer Gestaltungsform. Die Beklagte zu 1 erledigt sich durch die Abtretung ihrer originären Aufgabe, der Einstellung von Lehrern, an den Beklagten zu 2 des entsprechenden Arbeitgeberberrisikos und der Bindung an tarifvertragliche und personalvertretungsrechtliche Regelungen, ohne die Vorteile des Einsatzes von qualifizierten und selbst ausgewählten Personal zu verlieren. Sie entzieht sich zudem den Auswirkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Dies ist in der Gesamtschau rechtlich nicht billigenwert.

3. Das Arbeitsverhältnis ist zudem nicht befristet, da ein sachlicher Grund nicht gegeben ist. Die vorgeschobene Vertretungssituation greift nicht.

Als Voraussetzung für eine Befristung nach dem AÜG muss ein Grund gegeben sein. Eine sachgrundlose Befristung kennt das AÜG nicht und geht als Spezialvorschrift dem TzBefrG vor. Bei der Prüfung des sachlichen Grundes im Sinne des APG ist allerdings auf die Vorgaben des TzBefrG und der dazu ergangenen Rechtsprechung zurückzugreifen.

Die Beklagte zu 1 hat nicht hinreichend vorgetragen, aus welchen Gründen die erkrankte Lehrerin eine Vertretung notwendig gemacht hat. Nach eigenem Vortrag hat die Klägerin allerdings nicht nur die Stunden der erkrankten Lehrerin übernommen, sondern zusätzliche Aufgaben und Stunden gegeben. Insofern ist eine neue Stelle zumindest teilweise geschaffen worden, die mit der Vertretung in keinem Zusammenhang mehr stand. Zudem ist die erkrankte Kollegin bereits Ende des Schuljahres 2005/2006 an eine andere Schule versetzt worden, so dass spätestens zu diesem Zeitpunkt die Vertretungssituation nicht mehr gegeben war.

4. Die Klägerin hat auch rechtzeitig Klage erhoben, da sie zumindest gegen die Beklagte zu 1 am 7.8.2006 die Klagefrist gewahrt hat.
5. Hinsichtlich der Arbeitszeiten gelten für das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und die Beklagte zu 1 die Regelungen des unwirksamen Arbeitsvertrages mit dem Beklagten zu 2. Der weitere Inhalt und die Dauer des Arbeitsvertrages richten sich im übrigen nach den für den Betrieb des Entleihers, der Beklagten zu 1, geltenden Vorschriften, so dass die Klägerin nicht nach BAT III, sondern nach BAT II a zu vergüten ist.
6. Der Klägerin steht zudem ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu, da das Interesse der Klägerin an einer Beschäftigung dem Interesse des Arbeitgebers, der Beklagten zu 1, überwiegt.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: September 2007

Staatliche Förderung kassieren und gleichzeitig für das Alter vorsorgen!

Als Mitglied der GEW kannst du schon mit einem geringen Beitrag für dich und deine Angehörigen eine private Rentenversicherung abschließen. „Das RentenPlus“ des DGB ist eine Riesterreente zum günstigen Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge.

Die Vorteile auf einen Blick:

- hohe garantierte Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung



Der Vorteil von „Das RentenPlus“ entsteht u. a. durch geringe Verwaltungskosten. Die so erzielten Einsparungen werden direkt an die Versicherten weitergereicht. Dadurch ist „Das RentenPlus“ kostengünstig und leistungsstark. Stiftung Warentest hat „Das RentenPlus“ „sehr gut“ bewertet!



Fordere jetzt dein persönliches Angebot an!

Debeka	Telefon 01 80/5 00 65 90-10
BHW	Telefon 01 80/5 00 65 90-20
DBV	Telefon 01 80/5 00 65 90-30
DEVK	Telefon 01 80/5 00 65 90-40
HUK-COBURG	Telefon 01 80/5 00 65 90-50
NÜRNBERGER	Telefon 01 80/5 00 65 90-60

im Internet unter www.das-rentenplus.de

Das RentenPlus • Postfach 300752 • 56029 Koblenz

Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

Mitgliedsantrag

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

<input type="text"/>	<input type="text"/>	Beschäftigungsverhältnis <input type="checkbox"/> Honorarkraft <input type="checkbox"/> angestellt <input type="checkbox"/> beamtet <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Prozent <input type="checkbox"/> in Rente/pensioniert <input type="checkbox"/> Altersteilzeit <input type="checkbox"/> befristet bis _____ <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit _____ Std./Woche <input type="checkbox"/> im Studium <input type="checkbox"/> in Elternzeit <input type="checkbox"/> Referendariat/ Berufspraktikum <input type="checkbox"/> Sonstiges
Vorname/Name	E-Mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße/Nr.	Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Land/PLZ/Ort	Name/Ort der Bank	
<input type="text"/>	Kontonummer BLZ	
Geburtsdatum/Nationalität	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgebiet	
Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)	<input type="text"/>	
<input type="text"/>	Tarif-/Besoldungsgruppe Stufe seit	
Telefon Fax	<input type="text"/>	
Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.		
<input type="text"/>	Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)	
<input type="text"/>	Betrieb/Dienststelle Träger	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Ort/Datum	Unterschrift	Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Vielen Dank!
Ihre GEW