

## Newsletter – Mai 2017

### Arbeits-, Pflege-, Wirtschafts- und Notarrecht

„Hab keine Angst vor Fehlern. Es gibt keine.“ Dieses Zitat des Jazzmusikers *Miles Davis* zeigt, dass es wie immer nur auf die richtige Strategie und die richtigen Leute ankommt. Wenn alles passt, könnten selbst „Fehler“ grandios klingen...

#### Arbeitsrecht:



Das Bundesarbeitsgericht hat mit einem Urteil vom 14.12.2016 (7 AZR 688/14) Klarheit bei einem äußerst praxisrelevanten Befristungsgrund geschaffen. Ein **vorübergehender Mehrbedarf gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG** an Arbeitsleistungen kann auch durch den zeitweiligen Anstieg der Arbeitsbelastung im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen. Die Sachgrundbefristung wegen vorübergehenden Bedarfs wird nicht dadurch unwirksam, dass der Zeitraum des prognostizierten Mehrbedarfs hinter der Dauer des befristeten Vertrags zurückbleibt. Es steht dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, ob er den Zeitraum des Mehrbedarfs ganz oder teilweise abdecken möchte.

Der dem Urteil zugrundeliegende Sachverhalt war folgender: Die Klägerin war vom 13.8.2012 bis zum 31.01.2013 als Aushilfe befristet eingestellt. Am 31.12.2012 schlossen beide Parteien eine Zusatzvereinbarung zum bestehenden befristeten Arbeitsvertrag. Danach wurde der befristete Arbeitsvertrag bis zum 31.3.2013 verlängert. Die Klägerin wurde zur Wareneinlagerung eingesetzt.

Die Klägerin erhob am 17.4.2013 Klage vor dem Arbeitsgericht und beantragte u.a. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der am 31.12.2012 vereinbarten Befristung am 31.3.2013 beendet worden ist. Sie vertrat die Auffassung, der Sachgrund des vorübergehenden Bedarfs nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG läge nicht vor, und bestritt die Prognose eines nur vorübergehenden Mehrbedarfs an Versandmitarbeitern.

Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat die durch die Beklagte angefochtene Entscheidung aufgehoben und in der Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Ein sachlicher Grund für eine wirksame Befristung liegt nach § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Ein vorübergehender Bedarf kann dabei sowohl durch den vorübergehenden Anstieg der zu erbringenden Arbeitsleistung im Bereich der Daueraufgaben entstehen als auch durch die Aufnahme zusätzlicher Projekte oder Aufgaben, für deren Erledigung die angestellte Stammbesetzung nicht ausreicht.

Bei dem Bedarf muss es sich um einen tatsächlich nur zeitweiligen Bedarf handeln und nicht um einen objektiv dauerhaften - etwa zur dauerhaften Aufstockung des für die Erledigung der Daueraufgaben unterbesetzten Personals.

Der Arbeitgeber hat bei Abschluss des befristeten Vertrags eine Prognose über den vorübergehenden Arbeitskräftebedarf anhand konkreter Anhaltspunkte zu erstellen. Die Prognose ist Teil des Sachgrunds und muss im Prozess vom Arbeitgeber dargelegt werden. Wird die Befristung auf einen zusätzlichen Bedarf im Bereich der Daueraufgaben gestützt, muss der Arbeitgeber darlegen, woher der zusätzliche Bedarf entsteht und warum er nach der Befristung damit rechnet, die Daueraufgaben wieder mit seinem Stammpersonal erledigen zu können.

Der Befristung steht es dabei nicht entgegen, wenn der Zeitraum des prognostizierten zusätzlichen Bedarfs länger angesetzt wird als die Dauer des befristeten Arbeitsvertrags. Bei der Überprüfung der Befristung geht es um die Zulässigkeit des Sachgrunds und nicht um die der Vertragsdauer. Die Vertragsdauer muss daher nur mit dem Sachgrund in Verbindung stehen und nicht erkennen lassen, dass ein Sachgrund ausgeschlossen ist. Der Arbeitgeber kann jedoch entscheiden, ob er den Zeitraum des zusätzlichen Bedarfs ganz oder teilweise durch den Abschluss befristeter Arbeitsverträge abdecken möchte.

Zudem muss der Arbeitnehmer gerade zur Deckung des Mehrbedarfs eingestellt werden. Der Arbeitgeber darf den Arbeitnehmer sodann aber auch in anderen Bereichen einsetzen und seinen Betrieb frei organisieren. Ihm ist es jedoch verwehrt, den zeitweiligen Mehrbedarf zum Anlass zu nehmen, beliebig viele Mitarbeiter einzustellen. Dabei muss er allerdings nicht die Arbeitnehmer namentlich benennen. Eine zahlenmäßige konkretisierte Angabe und ein schlüssiges Gesamtkonzept, aus der sich die Gründe für den vorübergehenden Mehrbedarf ergeben, reichen aus.

## Wirtschaftsrecht und Notarrecht:



Der Bundesgerichtshof hat am 06.04.2017 (I ZB 23/16) ein Urteil zur Geltung der Mindestanforderungen an die Wirksamkeit **von Schiedsvereinbarungen in Gesellschaftsverträgen** bei einer Kommanditgesellschaft gefällt.

Nach den Bundesrichtern gilt: Die Mindestanforderungen an die Wirksamkeit von Schiedsvereinbarungen in Gesellschaftsverträgen, die auch Beschlussmängelstreitigkeiten erfassen sollen, wurden aus den grundlegenden Maßstäben des § 138 BGB und des Rechtsstaatsprinzips entwickelt. Sie gelten daher jedenfalls im Grundsatz auch für Personengesellschaften wie Kommanditgesellschaften, sofern bei diesen gegenüber Kapitalgesellschaften keine Abweichungen geboten sind.

Nach der zu einer GmbH ergangenen BGH-Rechtsprechung bestehen für die Wirksamkeit von Schiedsvereinbarungen in Gesellschaftsverträgen gewisse inhaltliche Mindestanforderungen, wenn sie auch Beschlussmängelstreitigkeiten erfassen sollen. Zu diesen Mindestanforderungen gehört insbesondere, dass neben den Gesellschaftsorganen jeder Gesellschafter über die Einleitung und den Verlauf des Schiedsverfahrens informiert und dadurch in die Lage versetzt werden muss, dem Verfahren zumindest als Nebenintervenient beizutreten.

Sämtliche Gesellschafter müssen an der Auswahl und Bestellung der Schiedsrichter mitwirken können, sofern nicht die Auswahl durch eine neutrale Stelle erfolgt; dabei kann bei Beteiligung mehrerer Gesellschafter auf einer Seite des Streitverhältnisses das Mehrheitsprinzip Anwendung finden.

Weiter muss gewährleistet sein, dass alle denselben Streitgegenstand betreffenden Beschlussmängelstreitigkeiten bei einem Schiedsgericht konzentriert werden. Der BGH hat diese Anforderungen zwar im Zusammenhang mit der Satzung einer GmbH formuliert. Sie wurden jedoch aus den grundlegenden Maßstäben des § 138 BGB und des Rechtsstaatsprinzips entwickelt. Sie gelten deshalb jedenfalls im Grundsatz auch für Personengesellschaften wie Kommanditgesellschaften, sofern bei diesen gegenüber Kapitalgesellschaften keine Abweichungen geboten sind.

## Pflegerecht:



Auch das Sozialgericht Heilbronn hat im Anschluß an das Landessozialgericht NRW mit Urteil vom 01.02.2017 (S 10 R 3237/15) entschieden, dass in Krankenhäusern tätige **Intensivpflegekräfte auf Honorarbasis** regelmäßig abhängig beschäftigt sind.

Denn eine auf der auf Grundlage eines "Dienstleistungsvertrags" zeitweise in einem Krankenhaus tätige Intensivpflegekraft ist regelmäßig abhängig beschäftigt mit der Folge, dass Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden müssen. Die Tätigkeit ist im Normalfall mit einer Einbindung in die betriebliche Organisation des Krankenhauses verbunden. Zudem müssen Weisungen der diensthabenden Ärzte befolgt werden.

Die Klägerin ist Krankenschwester mit einer Zusatzausbildung in den Bereichen Anästhesie und Intensivmedizin. Sie lässt sich über eine Agentur für befristete Zeiträume an Krankenhäuser vermitteln, mit denen sie Dienstleistungsverträge und eine Bezahlung nach einem Stundenhonorar vereinbart.

2014 war sie drei Monate lang als Intensivpflegekraft für ein Krankenhaus tätig. Hierfür erhielt sie eine Vergütung von mehr als 17.000 Euro. Der Tätigkeit lag ein "Dienstleistungsvertrag" zugrunde, der ausdrücklich bestimmte, dass die Klägerin keine Arbeitnehmerin (...) im Sinne des Sozialversicherungs-, Steuer- und Arbeitsrechtes ist und dass sie „als freie Unternehmerin grds. auch mehr als zehn Stunden/Tag eingesetzt werden“ kann.

Auf einen sog. Statusfeststellungsantrag entschied die beklagte Rentenversicherung, dass die Klägerin beim Krankenhaus im betreffenden Zeitraum abhängig beschäftigt gewesen sei. Die hiergegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg. Die Klägerin war nicht selbstständig für das Krankenhaus tätig, sondern hat ihre Leistungen im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses erbracht.

Dem steht die Formulierung im „Dienstleistungsvertrag“, dass sie keine Arbeitnehmerin sei, nicht entgegen. Ein solcher übereinstimmender Wille der Vertragsparteien, ein freies Mitarbeiterverhältnis zu begründen, ist zwar ein Indiz für eine selbstständige Tätigkeit. Dieses wird vorliegend aber durch nachfolgende Indizien für eine abhängige Tätigkeit entkräftet:

Die Klägerin war in den Betrieb des Krankenhauses eingegliedert. So hat sie etwa bei Dienstantritt Patienten übernommen und diese nach Dienstende wieder übergeben. Zudem hat sie mit fest angestellten Pflegekräften des Krankenhauses eng zusammengearbeitet.

Die Klägerin war weisungsabhängig. Sie musste den Anweisungen der diensthabenden Ärzte befolgen; zudem hat die Stationsleitung ihre Arbeit kontrolliert.

Des Weiteren trug die Klägerin kein wirtschaftliches Risiko. Von vornherein war ein festes Stundenhonorar vereinbart. Mangels Beschäftigung eigener Arbeitnehmer oder Einsatzes von nennenswertem Eigenkapital, trug sie auch kein Unternehmerrisiko. Sie war vielmehr nur dem Einkommensrisiko ausgesetzt, dem auch andere Arbeitnehmer mit Zeitverträgen ausgesetzt sind.

Eine andere Bewertung ist auch nicht deshalb gerechtfertigt, weil nach Angaben des Krankenhauses derzeit ein Personalmangel besteht, der zum Abschluss solcher Verträge nötige. Das ist ein Problem des Arbeitsmarktes und kann nicht die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit rechtfertigen.

## Über uns:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte | Notar ist eine bundesweit tätige Rechtsanwaltskanzlei. Unser Schwerpunkt ist das Wirtschaftsrecht. Wir beraten und vertreten Unternehmen und Einzelpersonen vor Behörden und Gerichten insbesondere im Arbeitsrecht, Pfleregerecht, Handels- und Gesellschaftsrecht, M&A-Geschäft sowie im Gewerblichen Rechtsschutz.

Wir verstehen uns als Berater von Unternehmen und haben über die grundständige Rechtsberatung hinaus stets die optimale wirtschaftliche Lösung für unsere Mandanten im Blick. Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte | Notar arbeitet mit Steuer-, Unternehmensberatern und Notaren zu-

sammen. So werden wir den Erfordernissen von komplexen Mandaten gerecht.

Bochum ist unser Standort. Hier besteht eine gute verkehrstechnische Anbindung zu den Mandanten. Außerdem befindet sich Bochum „in der Mitte der Metropole Ruhr“, dem führenden und aufregendsten Wirtschaftsstandort Deutschlands.

Neben der Rechts- und Unternehmensberatung bieten wir regelmäßig Seminarveranstaltungen für Unternehmen und Fachverbände zu ausgewählten Themen an.

**Rückfragen? Beantworten wir gerne persönlich.**

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte | Notar  
Grabenstr. 12  
Kortumhaus  
44787 Bochum  
Telefon +49 (0)234 579 521-0  
Telefax +49 (0)234 579 521-21  
E-Mail: [kontakt@ulbrich-kaminski.de](mailto:kontakt@ulbrich-kaminski.de)  
[www.ulbrich-kaminski.de](http://www.ulbrich-kaminski.de)