

Freier Mitarbeiter auf Honorarbasis - oder nicht?

Auch im kirchlichen Bereich stehen handfeste Dienstgeberinteressen häufig im Vordergrund: wenn fest angestellte Mitarbeiter und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Bedingungen weniger gewünscht werden, erscheint die Beschäftigung freier Mitarbeiter als besonders interessant.

Doch - nicht jeder Vertrag ist rechtlich so einzuordnen, wie es den vertragschließenden Parteien vorschwebt.

Der angestrebte Werkvertrag (631 ff. BGB) unterscheidet sich vom Dienstvertrag (611 ff. BGB) vor allem in einem entscheidenden Punkt: beim Werkvertrag schuldet der Mitarbeiter ein konkretes Ergebnis - juristisch gesprochen - den Erfolg; ein Dienstnehmer schuldet nur ein "Bemühen".

Damit stellt sich die Frage der Einordnung - wann ist man freier Mitarbeiter und wann Dienstnehmer?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dies im Urteil vom 13.01.1983 so formuliert:

"Der Senat hält daran fest, dass sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit unterscheidet, in dem sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Die persönliche Abhängigkeit eines Mitarbeiters kann darin bestehen, dass der Mitarbeiter Anweisungen hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt der geschuldeten Dienstleistungen beachten muss."

und:

"Widersprechen sich Vereinbarungen und praktische Durchführung, ist die letztere maßgebend."

Treffen also mehrere der folgenden Punkte zu, so spricht alles dafür, dass es sich um einen Dienstvertrag handelt:

- persönliche oder fachliche Weisungsgebundenheit
- zeitliche oder örtliche Bindung der Tätigkeit
- die Tätigkeit wird einer Kontrolle unterzogen
- Teamarbeit ist erforderlich
- es liegt ein Produktionsplan vor
- der Unternehmer trägt das Risiko von Projekten
- der Mitarbeiter ist ständig dienstbereit
- die Eingliederung in der Betriebsablauf ist notwendig
- der Mitarbeiter kann Aufträge nicht ablehnen
- gänzliche oder überwiegende Inanspruchnahme der Arbeitskraft
- Pflicht zur Berichterstattung
- Pflicht zur Entschuldigung im Krankheitsfall

Für die MAVen bedeutet dies, genau anhand dieses Kriterienkataloges zu prüfen, ob es sich um einen freien Mitarbeiter (fällt nicht unter den Mitarbeiterbegriff gemäß 3 MAVO) oder um einen Dienstnehmer im Sinne des 3 MAVO handelt.

Beauftragt nun der Dienstgeber einen freien Mitarbeiter ohne Zustimmung der MAV, diese ist aber der Ansicht, dass es sich dabei um ein normales Dienstverhältnis handelt, so kann die MAV dies durch die Anrufung des Kirchlichen Arbeitsgerichts überprüfen lassen.

Siehe dazu die Entscheidung AS 06/08 des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 14. März 2008.