



FREIE MITARBEIT UND ARBEITNEHMER-HAFTUNG

Drei grundlegende Entscheidungen

Vor dem Hintergrund der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie der schlechten wirtschaftlichen Situation in den Architekturbüros rücken arbeitsrechtliche Fragen bei Architekten verstärkt in den Vordergrund. Themen wie die freie Mitarbeiterschaft, die Haftung des Arbeitnehmers oder das Kündigungsrecht gewinnen zunehmend an Bedeutung. In Hinblick auf diese Entwicklung sind Kenntnisse über die grundlegenden Entscheidungen der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung notwendig. Im Folgenden sollen daher drei auch für den Architekturbereich erhebliche Entscheidungen dargestellt und erläutert werden.

■ ABGRENZUNG FREIER MITARBEITER – ARBEITNEHMER

In einem Urteil vom 24. Februar 2000 (Az.: L 4 KR 84/99) hat das Bayerische Landessozialgericht folgende Aussage getroffen: „Bei Architekten handelt es sich um einen Berufszweig, der freiberuflich selbständig tätig ist und die darüber hinaus häufig als freie Mitarbeiter beschäftigt werden. Eine solche vertragliche Gestaltung ist rechtlich nicht zu beanstanden.“

Wie es die Entscheidung bereits ausdrückt, werden im Architekturbereich in der Tat häufig freie Mitarbeiter (zusammenfassend zur freien Mitarbeiterschaft: vgl. DAB 12/2000, 193) eingesetzt. Problematisch bei diesen Konstellationen ist insbesondere die Abgrenzung von freien Mitarbeitern gegenüber Arbeitnehmern. Die Unterscheidung ist rechtlich äußerst erheblich. Beispielsweise stehen dem freien Mitarbeiter – anders als dem Arbeitnehmer – keine urlaubs- oder sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche gegen den Auftraggeber zu. Auch das Kündigungsschutzrecht greift nicht.

Mit seiner Entscheidung erkennt das Gericht an, dass die freie Mitarbeit im Architekturbereich eine typische Beschäftigungsform ist und nicht tendenziell eine Arbeitnehmereigenschaft unterstellt werden kann. Zu beachten bei der Ausgestaltung des freien Mitarbeiterverhältnisses sind jedoch die Vorgaben des § 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV, wonach keine Tätigkeit nach Weisung und keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers vorliegen darf.

■ ANWENDUNG DER HOAI AUF FREIE MITARBEITERVERHÄLTNISSE

Das Oberlandesgericht Frankfurt fälltte mit Urteil vom 22. März 2002 (Az.: 15 U 180/99) im Leitsatz folgende Entscheidung: „Die grundsätzlich leistungsbezogene Anwendung der HOAI findet auch auf das Vertragsverhältnis freier Mitarbeiter Anwendung,“



Mit dieser Entscheidung stellt das OLG Frankfurt klar, dass (echte) freie Mitarbeiter zwingend nach der HOAI zu vergütet sind, sofern sie Leistungen aus dem Anwendungsbereich der Honorarordnung erbringen. Als Konsequenz können folglich freie Mitarbeiter im Falle einer Vergütungsabrede unterhalb der Mindestsätze der HOAI notfalls im Gerichtswege eine Honorierung nach den Mindestsätzen einfordern. Die freie Mitarbeiterschaft rechtfertigt demnach auch keinen Ausnahmefall für eine Mindestsatzunterschreitung nach § 4 Abs. 2 HOAI.

Aufgrund dieser Entscheidung ist zu erwarten, dass in Zukunft freie Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen nur noch mit Leistungen betraut werden, für die in der HOAI keine zwingende Mindesthonorierung vorgesehen ist (z. B. Durchführung von Bestandsaufnahmen, Umsetzung gezeichneter Pläne in CAD).

■ BEGRENZUNG DER ARBEITNEHMERHAFTUNG

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) traf mit Urteil vom 15. November 2001 (Az.: 8 AZR 95/01) folgende Entscheidung: „Auch bei grober Fahrlässigkeit sind Haftungserleichterungen zu Gunsten des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit steht.“

Einleitend ist zu dieser Entscheidung anzumerken, dass nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung sich die Haftung des Arbeitnehmers (zusammenfassend zum Thema der Haftung des angestellten Architekten: vgl. DAB 5/2002, 52 ff.) gegenüber seinem Arbeitgeber grundsätzlich nach dem Grad des Verschuldens richtet. Die Haftung wird demnach wie folgt verteilt: Der Arbeitnehmer haftet nicht, soweit ihm leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Demgegenüber haftet er voll bei Vorsatz und „in der Regel“ voll bei grober Fahrlässigkeit. Bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit ist der Schaden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls anteilig vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer zu tragen. Als grob fahrlässig ist es dabei anzusehen, wenn der Arbeitnehmer seine im Verkehr erforderliche Sorgfaltspflicht in einem besonders schweren Maße verletzt. Hiervon ist auszugehen, wenn dem Handelnden die hervorgerufene Gefahr ohne weiteres erkennbar war und er einen Pflichtverstoß begangen hat, der ihm auf jeden Fall hätte einleuchten müssen.

Der Grundsatz der vollen Haftung im Falle einer groben Fahrlässigkeit wird mit der oben genannten Entscheidung deutlich eingeschränkt. Das BAG führt aus, dass eine volle Haftung nicht in Frage kommt, wenn diese für den Arbeitnehmer zu einer wirtschaftlichen Existenzgefährdung führen würde. Bei ungewöhnlich hohen Schadenssummen ist daher unter Berücksichtigung der Einkommenssituation des Arbeitnehmers auch bei grob fahrlässigem Pflichtverstoß die Haftung der Höhe nach begrenzt. Das BAG geht weiterhin davon aus, dass für eine Haftungseinschränkung jedenfalls dann keine Veranlassung besteht, wenn der zu ersetzende Schaden drei Bruttomonatseinkommen des Arbeitnehmers nicht übersteigt. Im Umkehrschluss kann somit bei einem Überschreiten dieser Summe grundsätzlich eine Haftungseinschränkung zum Tragen kommen.