

Wann hat ein Auftragsverhältnis Folgen wie ein Arbeitsvertrag?

Ein Urteil des Lausanner Arbeitsgerichts erklärte kürzlich einen Uber-Fahrer zum Arbeitnehmer. Man muss nicht einmal so weit gehen: Auch wenn kein Arbeitsvertrag vorliegt, kann ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis dazu führen, dass gewisse Schutzvorschriften des Arbeitsvertragsrechts Anwendung finden, wie der Fürstliche Oberste Gerichtshof (OGH) in einem kürzlich ergangenen Urteil festhält.

Kein Arbeitsvertrag ohne Eingliederung in die Arbeitsorganisation

Die Parteien hatten einen Geschäftsführungs- und Vertretungsvertrag geschlossen. Der Kläger verpflichtete sich gegenüber dem Unternehmen (beklagte Partei) zur Leistung eines 50%-Pensums während den üblichen Arbeitszeiten gegen eine monatliche Entschädigung. Die Arbeitszeiten wie auch die Ferien konnte der Kläger nach eigenem Ermessen unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse bestimmen. Es wurde eine sechsmonatige Kündigungsfrist und Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder sonst unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit vereinbart.

Das Unternehmen kündigte den Vertrag fristlos und wurde anschliessend auf Lohn und eine Entschädigung wegen ungerechtfertigter Kündigung verklagt.

Gemäss OGH lag kein Arbeitsverhältnis vor. Zwar bestand ein Dauerschuldverhältnis mit Arbeitsleistungen und Entgeltzahlung, es fehlte aber an der notwendigen **Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Unternehmens**.

Die Eingliederung in die Arbeitsorganisation beurteilt sich nach der **praktischen Ausgestaltung des Arbeitsablaufs**. Im Anlassfall war entscheidend, dass der Kläger seine Arbeit und Arbeitszeit im Wesentlichen **frei gestalten** konnte und

keine Weisungen zu befolgen hatte, weshalb wesentliche Voraussetzungen des Arbeitsvertrags fehlten.

Arbeitnehmerähnliches Verhältnis/Scheinselbständigkeit?

Der Kläger begehrte dennoch Ersatz wegen ungerechtfertigter Kündigung und berief sich auf die Vorschriften des Arbeitsvertragsrechts. Der OGH hielt dazu fest, dass diese Bestimmungen auch auf Personen in **arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen** Anwendung finden. Dabei handelt es sich um eine Zwischenstellung zwischen Arbeitnehmer und selbständigem Unternehmer, wenn eine **starke wirtschaftliche Abhängigkeit vom Vertragspartner** besteht.

Dazu konkretisiert der OGH folgendermassen: Wer regelmässig – insbesondere allmonatlich – für erhebliche persönliche Arbeitsleistungen entschädigt wird und sich dadurch **faktisch** in der Situation eines lohnabhängigen Arbeitnehmers befindet, mit den Einkünften als feste Beträge rechnet und seinen Lebensstandard danach gestaltet bzw. aufgeben muss, wenn Zahlungen zeitlich verzögert eingehen oder ganz ausfallen, befindet sich in einer solchen wirtschaftlichen Abhängigkeit. Der leistende Vertragspartner ist demnach nur scheinbar selbstständig und befindet sich in einer arbeitnehmerähnlichen Situation.

Diese Abhängigkeit sah der OGH beim Kläger als gegeben, weshalb die arbeitsrechtlichen Schutznormen zur Anwendung gelangten. Dazu gehört auch die Unverzichtbarkeit auf bereits entstandene Lohnforderungen (z.B. Anspruch auf bezahlte Ferien, Lohnfortzahlung bei Krankheit). Insbesondere sind die Vorschriften über die **ungerechtfertigte Kündigung** heranzuziehen. Liegt eine solche Kündigung vor, ist nicht nur **der geschuldete Lohn** bei Einhaltung der

Kündigungsfrist, sondern mitunter auch eine **Entschädigung** in Höhe von bis zu sechs Monatslöhnen geschuldet. Hierzu hält der OGH fest, dass auch die **wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens** bei der Festsetzung der Entschädigung zu berücksichtigen seien.

Konsequenzen

Auch wenn rechtlich kein Arbeitsvertrag vorliegt, können die zwingenden arbeitsvertraglichen Schutzvorschriften zur Anwendung kommen. Das «arbeitnehmerähnliche Verhältnis», das solches auslöst, ergibt sich aus den persönlichen Umständen des Vertragspartners und ist damit nur schwer im Voraus erkennbar. Damit ist auch schwer vorhersehbar, welche Vorschriften z.B. bei Krankheit oder Vertragskündigung gelten.

Um unliebsame Überraschungen zu vermeiden, ist beim Abschluss, vor allem aber bei der fristlosen Kündigung von Dauerverträgen mit Selbstständigen zu prüfen, ob allenfalls ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis vorliegt und die zwingenden arbeitsvertragsrechtlichen Schutzvorschriften zur Anwendung gelangen.



● Rechtsanwalt Christoph Büchel



RECHTSANWÄLTE

Wilhelm & Büchel

Lova-Center, Postfach 1150, LI-9490 Vaduz
Kirchstrasse 54, LI-9491 Ruggell
Tel.: +423 399 48 50, Fax: +423 399 48 51
office@wbr.li, www.wbr.li