

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 24. August 2016
- 7 AZR 625/15 -
ECLI:DE:BAG:2016:240816.U.7AZR625.15.0

I. Arbeitsgericht Köln

Urteil vom 22. Oktober 2014
- 2 Ca 228/14 -

II. Landesarbeitsgericht Köln

Urteil vom 21. Mai 2015
- 7 Sa 1117/14 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Befristung - Vorbeschäftigung - Heimarbeitsverhältnis

Bestimmungen:

TzBfG § 14 Abs. 2 Satz 1 und Satz 2; HAG § 2 Abs. 1 Satz 1, Abs. 5, §§ 20, 29, 29a; EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 (Rahmenvereinbarung) § 2 Nr. 1; AEUV Art. 267 Abs. 3

Leitsatz:

Ein früheres Heimarbeitsverhältnis steht der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht entgegen. Ein Heimarbeitsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu einer teilweisen Parallelsache

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 625/15
7 Sa 1117/14
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. August 2016

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. August 2016 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie die ehrenamtlichen Richter Strippelmann und Busch für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 21. Mai 2015 - 7 Sa 1117/14 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Dezember 2013 geendet hat. 1

Die Beklagte importiert modische Accessoires aus Asien, die für den europäischen Markt bearbeitet werden müssen. Die Parteien schlossen am 13. September 2007 einen zum 30. September 2008 befristeten „Heimarbeitsvertrag“, der ua. folgende Regelungen enthält: 2

„§ 1 Tätigkeit

Die Firma überträgt dem Heimarbeiter ab 01.10.2007 Heimarbeit.

Die Art der Heimarbeit bestimmt sich nach § 2, der Umfang der Heimarbeit nach § 3 dieses Vertrages.

§ 2 Sonstiges

1. Die Firma überträgt dem Heimarbeiter Heimarbeiten der Art, wie sie im Betrieb anfallen, unabhängig davon, ob sie den bindenden Festsetzungen für den Heimarbeitsbereich der Eisen-, Metall-, Elektro- und optischen Industrie oder aber den bindenden Festsetzungen für die Bearbeitung von Kunststoffen aller Art sowie aus Gummi, Asbest und ähnlichen Naturstoffen oder sonstigen bindenden Festsetzungen unterliegen.
2. Der Heimarbeiter versichert, dass er über die Arbeitserledigung und zur Erstellung guter Arbeitsergebnisse notwendigen Einrichtungen verfügt. Er hat Vorsorge getroffen, dass seine Hilfsmittel bei Beschädigung oder Ausfall kurzfristig ersetzt oder repa-

riert werden.

3. Die Firma überträgt dem Heimarbeiter Tätigkeiten als Konfektionär. Der Heimarbeiter verpflichtet sich, die vereinbarten Arbeiten gemäß den ihm erteilten Aufträge und Auflagen selbständig, eigenständig und ohne fremder Hilfe auszuführen.
4. Der Heimarbeiter versichert, die Lieferfristen pünktlich einzuhalten. ...

§ 3 Auftragsbearbeitung

1. Aufgrund unterschiedlicher Wareneingangslage, saisonalen Schwankungen und kurzfristiger Prioritätensetzung ist eine regelmäßige, gleichmäßige und gerechte Auftragsverteilung an den Heimarbeiter nicht garantiert.
2. Ist der Heimarbeiter gehindert, die bereits erhaltene oder für einen Folgemonat vereinbarte Heimarbeitsmenge fristgemäß vollständig zu bearbeiten, so hat er dies unverzüglich der Firma unter Bekanntgabe der Arbeitsmenge, die voraussichtlich nicht bearbeitet werden kann, mitzuteilen. ...
3. Der Heimarbeiter verpflichtet sich zur Lieferung mangelfreier Ware. Sofern die gelieferte bearbeitete Ware Mängel oder Fehler aufweisen ist die Firma berechtigt, die Beseitigung des Mangels zu fordern.
...

...

§ 4 Sozialversicherungsrechtliche Regelung

Der Heimarbeiter ist verpflichtet, Bestehen, Aufnahme oder Änderung eines anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses dann umgehend mitzuteilen, wenn durch die Zusammenrechnung der sozialversicherungspflichtigen Entgelte die Beitragsbemessungsgrenze zur KV/PV und/oder der RV/AV überschritten werden. In diesem Falle ist das sozialversicherungspflichtige monatliche Entgelt mitzuteilen. Dies dient der zutreffenden Ermittlung und Abführung des Gesamtsozialversicherungsbetrages.

...

§ 5 Lohnsteuerrechtliche Regelungen

Da eine Pauschalversteuerung bei Verdiensten über 400 € monatlich entfällt, ist der Heimarbeiter verpflichtet, eine Lohnsteuerkarte vorzulegen. Erfolgt dies nicht, so erfolgt eine Versteuerung nach der Lohnsteuerklasse 6.

§ 6 Abnahme der Arbeit

Der Heimarbeiter ist verpflichtet, das zu verarbeitende Material abzuholen und die fertig gestellten Artikel abzuliefern. Die Abholung des Materials und die Anlieferung der fertig gestellten Artikel erfolgt nach Möglichkeit gemeinsam.

...

§ 9 Urlaub

Der Heimarbeiter hat einen Urlaubsanspruch von 30 Werktagen. Der Urlaubstermin ist mit der Firma abzustimmen.

...

§ 11 Arbeitsverhinderung/Krankheit

Ist der Heimarbeiter durch Krankheit oder ähnliche Umstände an der Ausführung ihm übertragener Arbeiten gehindert, ist die der Firma unverzüglich mitzuteilen und zugleich die voraussichtliche Dauer der Arbeitsverhinderung bekannt zu geben. Bei Arbeitsunfähigkeit in Folge einer Erkrankung hat der Heimarbeiter der Firma unverzüglich eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich die Dauer der voraussichtlichen Arbeitsunfähigkeit ergibt.“

Die Klägerin etikettierte die von der Beklagten importierten Artikel für den europäischen Markt um. Sie nahm das zu bearbeitende Material von Montag bis Freitag einmal täglich zu einer festgelegten Zeit bei der Beklagten in Empfang und lieferte gleichzeitig die fertig gestellten Artikel ab. Für den Fall, dass falsche Etiketten ausgehändigt wurden oder weiteres Material zu bearbeiten war, sollte die Klägerin telefonisch erreichbar sein. Die Beklagte zahlte der Klägerin ein Stückentgelt nach der jeweils gültigen Tarifliste sowie ein monatliches Bruttofixum in Höhe von 400,00 Euro. Ferner gewährte sie der Klägerin

3

Urlaubsgeld, Feiertagsgeld, einen Zuschlag zur Sicherung im Krankheitsfall, einen Heimarbeitszuschlag sowie einen Transportkostenzuschlag und vermögenswirksame Leistungen. Im Jahr 2007 erhielt die Klägerin - ebenso wie Arbeitnehmer der Beklagten - eine Jahresprämie in Höhe von 250,00 Euro. Außerdem nahm sie an einem Namenswettbewerb der Beklagten sowie an Sommerfesten, Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen teil.

Das Vertragsverhältnis wurde durch Ergänzungsvertrag vom 29. Mai 2008 bis zum 30. September 2009 verlängert und nach Ablauf der Vertragslaufzeit bis zum 31. Dezember 2012 einvernehmlich fortgesetzt. Mit Anstellungsvertrag vom 21. November 2012 stellte die Beklagte die Klägerin im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses befristet für die Zeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 als „Junior Team Member Decorations“ ein. 4

Mit ihrer am 10. Januar 2014 beim Arbeitsgericht Köln eingegangenen und der Beklagten am 30. Januar 2014 zugestellten Klage hat sich die Klägerin gegen die Befristung ihres Arbeitsvertrags zum 31. Dezember 2013 gewandt. Sie hat die Auffassung vertreten, der sachgrundlosen Befristung stehe das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG entgegen. Zwischen den Parteien habe schon vor dem 1. Januar 2013 ein Arbeitsverhältnis bestanden. Das ergebe sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehung. Jedenfalls sei ein Heimarbeitsverhältnis ein „Arbeitsverhältnis“ iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. 5

Die Klägerin hat beantragt 6
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der Befristung vom 21. November 2012 nicht zum 31. Dezember 2013 beendet ist.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 7

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Die Vorinstanzen haben die Klage zu Recht abgewiesen. Die Befristungskontrollklage ist unbegründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat aufgrund der im Arbeitsvertrag vom 21. November 2012 vereinbarten Befristung am 31. Dezember 2013 geendet. 9
- I. Die Befristung des Arbeitsvertrags der Parteien zum 31. Dezember 2013 ist nach § 14 Abs. 2 TzBfG gerechtfertigt. 10
1. Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Die zulässige Befristungsdauer ist mit der vereinbarten Vertragslaufzeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2013 eingehalten. 11
2. Der Wirksamkeit der Befristung steht § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht entgegen. Nach dieser Vorschrift ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht eine Vorbeschäftigung verneint. Zwischen den Parteien bestand in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2012 kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Heimarbeitsverhältnis. Ein Heimarbeitsverhältnis ist kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Ein früheres Heimarbeitsverhältnis steht daher der sachgrundlosen Befristung eines späteren Arbeitsverhältnisses zwischen denselben Vertragsparteien nicht entgegen. 12
- a) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass zwischen den Parteien vor dem 1. Januar 2013 kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Heimarbeitsverhältnis bestand. 13
- aa) Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (*BAG 24. Februar 2016*) 14

- 7 AZR 712/13 - Rn. 28). Dementsprechend ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten und gegen Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des durch privatrechtlichen Vertrag begründeten Rechtsverhältnisses ist (BAG 8. September 2015 - 9 AZB 21/15 - Rn. 13). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 305/15 - Rn. 15; 11. August 2015 - 9 AZR 98/14 - Rn. 16 mwN). Zu den Arbeitnehmern zählen auch die sog. Außenarbeitnehmer, die zwar aus betrieblichen oder persönlichen Gründen in eigener Wohnung oder Werkstatt arbeiten, aber die Leistungen fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit erbringen (vgl. BAG 29. Januar 1992 - 7 ABR 27/91 - zu B III 1 a bb der Gründe, BAGE 69, 286; Schaub/Vogelsang ArbR-HdB 16. Aufl. § 163 Rn. 8).

bb) Heimarbeiter ist nach § 2 Abs. 1 Satz 1 HAG, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder - bei Einschaltung von Zwischenmeistern - mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt. Ein Heimarbeitsverhältnis ist durch Merkmale des Arbeitsrechts wie auch des Werkvertragsrechts gekennzeichnet (BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu I der Gründe). Es unterscheidet sich von einem Arbeitsverhältnis maßgeblich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Der Heimarbeiter kann seinen Arbeitsplatz sowie Zeitpunkt und Zeitdauer seiner Tätigkeit frei bestimmen, darf Hilfspersonen hinzuziehen und seine Werkzeuge und Geräte sowie seine Arbeitsmethode selbständig wählen (BAG 19. Juni 1957 - 2 AZR 84/55 - zu 5 der Gründe, BAGE 4, 262). Er gestaltet damit seine Tätigkeit im Wesentlichen frei. Er schuldet - anders als ein Arbeitnehmer - nicht eine bestimmte Dienstleistung als solche, sondern ein bestimmtes Arbeitsergebnis. Auch wenn Heimarbeiter vielfach in die arbeitsrechtlichen Schutzgesetze einbezogen sind, sind sie keine Arbeitnehmer, sondern wegen fehlender Weisungsabhängigkeit Selbständige

15

(BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu I der Gründe; 3. Juli 1980 - 3 AZR 1077/78 - zu I der Gründe, BAGE 34, 34).

cc) Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehung am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragspartner ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben (BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 305/15 - Rn. 15; 11. August 2015 - 9 AZR 98/14 - Rn. 16 mwN). Wesentlich ist, inwiefern Weisungsrechte ausgeübt werden und in welchem Maß der Heimarbeiter in einen vom Auftraggeber organisierten Produktionsprozess eingegliedert ist. Zwar steht auch einem Auftraggeber gegenüber dem Heimarbeiter das Recht zu, Anweisungen hinsichtlich des Arbeitsergebnisses zu erteilen. Davon abzugrenzen ist aber die Ausübung von Weisungsrechten bezüglich des Arbeitsvorgangs und der Zeiteinteilung. Weisungen, die sich ausschließlich auf das vereinbarte Arbeitsergebnis beziehen, können im Rahmen eines Heimarbeitsverhältnisses erteilt werden. Wird die Tätigkeit aber durch den „Auftraggeber“ geplant und organisiert und wird der „Heimarbeiter“ in einen arbeitsteiligen Prozess in einer Weise eingegliedert, die eine eigenverantwortliche Organisation der Erstellung des vereinbarten „Arbeitsergebnisses“ faktisch ausschließt, liegt ein Arbeitsverhältnis nahe (vgl. zur Abgrenzung von Arbeitsvertrag und Werkvertrag BAG 25. September 2013 - 10 AZR 282/12 - Rn. 17).

dd) Das Landesarbeitsgericht hat als Tatsacheninstanz bei der Prüfung des Arbeitnehmerstatus einen Beurteilungsspielraum. Seine Würdigung ist nur daraufhin zu überprüfen, ob es den Rechtsbegriff des Arbeitnehmers selbst verkennt, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt, bei der Subsumtion den Rechtsbegriff wieder aufgegeben oder wesentliche Umstände außer Betracht gelassen hat (BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 305/15 - Rn. 16; 21. Juli 2015 - 9 AZR 484/14 - Rn. 21).

- ee) Danach ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Klägerin sei in der Zeit vom 1. Oktober 2007 bis zum 31. Dezember 2012 nicht als Außenarbeitnehmerin, sondern als Heimarbeiterin für die Beklagte tätig geworden, revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 18
- (1) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass der Vertrag vom 13. September 2007 auf die Begründung eines Heimarbeitsverhältnisses gerichtet ist. 19
- (a) Nach dem Vertrag konnte die Klägerin ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei von Weisungen gestalten. 20
- (aa) Die Beklagte konnte der Klägerin nicht einseitig Arbeiten zuweisen. Die Aufträge setzten vielmehr - wie sich aus § 2 Abs. 3 und § 3 Abs. 2 des Vertrags ergibt - eine Vereinbarung über die Heimarbeitsmenge voraus. 21
- (bb) Eine Weisungsabhängigkeit und Eingliederung in die betriebliche Organisation der Beklagten ergibt sich auch nicht aus der Art der vereinbarten Leistung (*vgl. zur Abgrenzung von Arbeitsvertrag und Werkvertrag BAG 25. September 2013 - 10 AZR 282/12 - Rn. 17*). Die Etikettierung von Waren ist ein abgrenzbares, der Klägerin als eigene Leistung zurechenbares und abnahmefähiges Werk. Die Klägerin war nach § 3 Abs. 3 Satz 1 des Vertrags vom 13. September 2007 zur mangelfreien Lieferung der bearbeiteten Waren verpflichtet. Im Fall einer mangelhaften Leistung stand der Beklagten nach § 3 Abs. 3 Satz 2 des Vertrags ein Nacherfüllungsanspruch zu. Damit schuldete die Klägerin - anders als ein Arbeitnehmer - nicht die Erbringung einer Dienstleistung als solche, sondern ein bestimmtes Arbeitsergebnis. 22
- (cc) Nach dem Vertrag vom 13. September 2007 konnte die Klägerin die Zeit und die Dauer ihrer Tätigkeit im Wesentlichen frei bestimmen. Die Pflicht, die bearbeiteten Stücke fristgerecht abzugeben, schließt ein Heimarbeitsverhältnis nicht aus. Zeitliche Vorgaben oder die Verpflichtung, bestimmte Termine für die Erledigung der übertragenen Aufgaben einzuhalten, sind kein wesentliches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis. Bei Heimarbeitsverträgen wie auch bei 23

Dienst- oder Werkverträgen können Termine für die Erledigung der Arbeit bestimmt werden, ohne dass daraus eine zeitliche Weisungsabhängigkeit folgt, wie sie für das Arbeitsverhältnis kennzeichnend ist (vgl. BAG 14. März 2007 - 5 AZR 499/06 - Rn. 30). Der Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses steht nicht entgegen, dass die Klägerin nach § 9 Abs. 1 des Vertrags zur Abstimmung des Urlaubstermins mit dem Auftraggeber verpflichtet war. Mit dieser Abstimmungspflicht, die dem Planungs- und Koordinierungsinteresse der Beklagten diene, wurde ein Weisungsrecht in Bezug auf die Zeit und die Dauer der Tätigkeit nicht begründet. Durch § 2 Abs. 3 des Vertrags wird zwar das Recht der Klägerin, Familienangehörige zur Arbeitsleistung heranzuziehen (§ 2 Abs. 1, Abs. 5 HAG) ausgeschlossen. Das steht der Annahme eines Heimarbeitsverhältnisses jedoch nicht entgegen (vgl. BAG 14. Juni 2016 - 9 AZR 305/15 - Rn. 53). Dadurch ist die Klägerin nicht wesentlich in der Gestaltung ihrer Tätigkeit eingeschränkt.

(b) Gegen ein Heimarbeitsverhältnis sprechen auch nicht die sozialversicherungsrechtlichen und lohnsteuerrechtlichen Regelungen in §§ 4, 5 des Vertrags und die Gewährung von Erholungsurlaub. Heimarbeiter unterliegen - soweit keine geringfügige und damit versicherungsfreie Beschäftigung vorliegt - als „Beschäftigte“ der gesetzlichen Sozialversicherung (§§ 8, 12 Abs. 2 SGB IV) und der Lohnsteuerpflicht. Der Auftraggeber, der die Arbeiten unmittelbar an die Heimarbeiter vergibt, ist zur Meldung und Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und zur Abführung der Lohnsteuer verpflichtet (vgl. Schaub/Vogelsang ArbR-HdB 16. Aufl. § 163 Rn. 61). Nach § 12 BUrlG hat der Auftraggeber dem Heimarbeiter bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

24

(c) Von einem Arbeitsverhältnis ist auch nicht deshalb auszugehen, weil die Beklagte der Klägerin die Zahlung eines Bruttofixums in Höhe von monatlich 400,00 Euro zusätzlich zu der nach Stückentgelten berechneten Vergütung zugesagt hat. Die Entgelte für Heimarbeit sind in der Regel Stückentgelte (§ 20 HAG). Die Zahlung eines zusätzlichen Fixums schließt ein Heimarbeitsverhältnis jedoch nicht aus, da für die Abgrenzung eines Heimarbeitsverhältnisses zu einem Arbeitsverhältnis primär auf die Umstände abzustellen ist, unter denen

25

die Dienstleistung zu erbringen ist, und nicht auf die Modalitäten der Bezahlung (vgl. zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses zu einem freien Mitarbeiterverhältnis BAG 14. März 2007 - 5 AZR 499/06 - Rn. 34).

(d) Die in § 11 des Vertrags vereinbarte Pflicht der Klägerin, eine Arbeitsverhinderung anzuzeigen und nachzuweisen, ist für ein Heimarbeitsverhältnis zwar untypisch. Im Heimarbeitsverhältnis ist grundsätzlich ein solcher Nachweis der Arbeitsunfähigkeit nicht erforderlich, da bei Heimarbeit, vorbehaltlich hier von abweichender tariflicher Regelungen, kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung iSv. § 4 EFZG besteht. Der vom Auftraggeber nach § 10 EFZG mit jeder Entgeltabrechnung zu zahlende Zuschlag von 3,4 vH des „reinen“ Arbeitsentgelts ermöglicht dem Heimarbeiter, für den Fall der Krankheit Rücklagen zu bilden (BAG 11. Juli 2006 - 9 AZR 516/05 - Rn. 27, BAGE 119, 31). Eine solche Verpflichtung schließt ein Arbeitsverhältnis jedoch nicht aus. Sie ist für die Statusbeurteilung von untergeordneter Bedeutung, da sie nicht die Umstände betrifft, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist. 26

(2) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das Vertragsverhältnis sei nicht abweichend von den vertraglichen Regelungen tatsächlich als Arbeitsverhältnis durchgeführt worden, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 27

(a) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, dass die Klägerin nicht tatsächlich wie eine Arbeitnehmerin in die Organisation der Beklagten eingegliedert war. 28

(aa) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, schließt die werktägliche Übergabe der zu bearbeitenden Waren und Rückgabe bearbeiteter Chargen eine eigenverantwortliche Gestaltung der Tätigkeit nicht aus. Die Klägerin war dadurch nicht faktisch gezwungen, die Heimarbeit zu festgelegten Zeiten oder Zeiträumen zu erbringen. Auch bei einer werktäglichen Übergabe hatte sie die Möglichkeit, im Rahmen der jeweiligen Abgabetermine frei zu entscheiden, wann und mit welchem zeitlichen Aufwand sie die ihr übergebenen Waren in welcher Reihenfolge bearbeitete. 29

- (bb) Die Klägerin ist auch nicht wegen ihrer Verpflichtung, telefonisch erreichbar zu sein, als Arbeitnehmerin anzusehen. Diese Verpflichtung schränkte die Klägerin in der Gestaltung ihrer Arbeit nicht ein. 30
- (cc) Die Rüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe sich nicht mit ihrem Vortrag zur einseitigen Vorgabe der Arbeitsmenge durch die Beklagte und zu ihrer Verpflichtung, Aufgaben in vorgegebenen Zeiträumen und Reihenfolgen zu erledigen, befasst, greift nicht durch. Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Bei einer auf § 286 ZPO gestützten Rüge nicht berücksichtigten Vortrags bedarf es der Darlegung, welcher konkrete entscheidungserhebliche Vortrag übergegangen worden sein soll. Erforderlich ist die Angabe der genauen vorinstanzlichen Fundstelle nach Schriftsatz und bei umfangreichen Schriftsätzen nach Seitenzahl, an der der Vortrag gehalten wurde (*vgl. BAG 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 17 mwN*). Daran fehlt es. Die Klägerin hat nicht angegeben, in welchem Schriftsatz sie welchen konkreten Vortrag gehalten haben will. 31
- (dd) Die freiwillige Teilnahme der Klägerin an einem Namenswettbewerb und an betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltungen ist kein Indiz für ein Arbeitsverhältnis, da damit keine Eingliederung der Klägerin in einen arbeitsteiligen Produktionsprozess verbunden ist. 32
- (b) Die Gewährung von vermögenswirksamen Leistungen ist für die Abgrenzung eines Heimarbeitsverhältnisses zu einem Arbeitsverhältnis unerheblich. Nach § 1 Abs. 1 iVm. Abs. 2 Satz 2 5. VermBG wird auch die Vermögensbildung der Heimarbeiter durch vereinbarte vermögenswirksame Leistungen des Auftraggebers nach den Vorschriften des 5. VermBG gefördert. Auch die Prämienzahlung ist für die Beurteilung der ein Arbeitsverhältnis kennzeichnenden persönlichen Abhängigkeit ohne Bedeutung. 33
- (c) Die gelegentliche Verwendung der Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitgeber“ in Schriftstücken der Beklagten, die das Rechtsverhältnis der Parteien vor dem 1. Januar 2013 betreffen, ist ebenfalls kein Indiz für ein Arbeitsverhältnis. 34

nis. Nach der nicht mit einer Verfahrensrüge angegriffenen Feststellung des Landesarbeitsgerichts beruhte dies allein darauf, dass die Beklagte bei Themen, die Arbeitnehmer und Heimarbeiter gleichermaßen betreffen konnten, sprachlich nicht differenzierte.

(d) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts stellt es zwar ein Indiz für ein Arbeitsverhältnis dar, dass die Klägerin bei Inanspruchnahme von Urlaub - wie ein Arbeitnehmer - einen Urlaubsantrag stellen musste. Allein daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass kein Heimarbeitsverhältnis, sondern ein Arbeitsverhältnis bestand. Vielmehr kommt es auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände an. Danach ist das Landesarbeitsgericht zu Recht von einem Heimarbeitsverhältnis ausgegangen. Die Klägerin war auch unter Berücksichtigung der Pflicht, die Leistungen persönlich zu erbringen und telefonisch erreichbar zu sein, des werktäglichen Austauschs der Waren und des Erfordernisses, Urlaubsanträge zu stellen, in der Durchführung ihrer Tätigkeit und in der Festlegung ihrer Arbeitszeit nicht wesentlich eingeschränkt, sondern erheblich freier als ein Arbeitnehmer. Die Beklagte konnte - anders als bei Arbeitnehmern - nicht innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens über die Leistung der Klägerin verfügen und auf die Gestaltung der Tätigkeit keinen Einfluss nehmen. 35

b) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass ein Heimarbeitsverhältnis kein Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist. 36

aa) Nach dem Wortlaut des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG stehen der sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrags nur frühere befristete oder unbefristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber entgegen. Das TzBfG definiert den Begriff „Arbeitsverhältnis“ nicht, sondern setzt ihn - ebenso wie den ihm zugrunde liegenden Begriff „Arbeitnehmer“ - voraus. Deshalb sind die allgemeinen Begriffe des Arbeitnehmers und des Arbeitsverhältnisses zugrunde zu legen. Heimarbeiter sind mangels der erforderlichen persönlichen Abhängigkeit keine Arbeitnehmer iSd. allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs (*BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu I der Gründe; 3. Juli 1980 - 3 AZR 1077/78 - zu I der Gründe, BAGE 34, 34*). Sie stehen daher nicht in einem Arbeitsverhältnis. 37

bb) Auch systematische Gründe sprechen dagegen, Heimarbeitsverhältnisse als Arbeitsverhältnisse iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG anzusehen. Soweit der Gesetzgeber Heimarbeiter den Arbeitnehmern gleichstellen wollte, hat er dies durch entsprechende Verweisungen oder Fiktionen (vgl. § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG; § 20 Abs. 2 BEEG; § 5 Abs. 1 Satz 2 BetrVG; § 12 BUrlG; §§ 10, 11 EFZG; § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 5, § 9 Abs. 1 Satz 1 iVm. Satz 2, Abs. 4, § 18 Abs. 2, § 24 MuSchG) ausdrücklich vorgesehen (vgl. BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu III 3 a der Gründe). Der Kündigungsschutz von Heimarbeitern ist gesondert geregelt. Der allgemeine Kündigungsschutz für Heimarbeiter nach § 29 HAG ist auf die Verpflichtung des Auftraggebers beschränkt, je nach Dauer des Beschäftigungsverhältnisses Kündigungsfristen einzuhalten. In Heimarbeit beschäftigte Mitglieder eines Betriebsrats oder einer Jugend- und Auszubildendenvertretung genießen besonderen Kündigungsschutz nach § 29a HAG. Auch der für Arbeitnehmer bestehende öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz gilt für Heimarbeiter jeweils nur aufgrund gesonderter gesetzlicher Anordnung (vgl. BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu III 3 a der Gründe). Eine Verweisung auf die für Arbeitsverhältnisse geltenden befristungsrechtlichen Bestimmungen im TzBfG fehlt im HAG. § 14 TzBfG gilt ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 14/4374 S. 13) nur für Arbeitsverträge. Damit ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber bewusst davon abgesehen hat, Heimarbeitsverhältnisse den Arbeitsverhältnissen iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gleichzustellen.

cc) Die Vorgaben des Unionsrechts gebieten kein anderes Verständnis. 39

(1) Die Rahmenvereinbarung im Anhang der Richtlinie 1999/70/EG gilt nach ihrem § 2 Nr. 1 für befristet beschäftigte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag oder -verhältnis gemäß der gesetzlich, tarifvertraglich oder nach den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat geltenden Definition. Sie gilt nicht für andere Beschäftigte. Das folgt nicht nur aus der abschließenden Festlegung des Anwendungsbereichs der Rahmenvereinbarung in § 2, sondern auch daraus, dass nach § 1 Buchst. b der Rahmenvereinbarung ein Rahmen geschaffen werden soll, der den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeits-

verträge oder -verhältnisse verhindert. Zwar verwendet die Rahmenvereinbarung nicht nur die Begriffe „Arbeitsverträge“ und „Arbeitsverhältnisse“, sondern auch den Begriff „Beschäftigungsverhältnisse“. Dem Begriff „Beschäftigungsverhältnis“ kommt in der Rahmenvereinbarung jedoch keine andere Bedeutung als dem Begriff „Arbeitsverhältnis“ zu. So heißt es in der Präambel, unbefristete Verträge stellen „die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ dar. Dementsprechend hat die Formulierung „befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse“ in § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung die gleiche Bedeutung wie die Formulierung „befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse“ in § 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung, auf die sich § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung bezieht.

(2) Nach § 2 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung richtet sich die Definition der Arbeitsverträge und -verhältnisse, für die diese Rahmenvereinbarung gilt, nicht nach der Vereinbarung selbst oder dem Unionsrecht, sondern nach nationalem Recht. Allerdings kann das Unionsrecht auch dann, wenn sich die Definition des Arbeitnehmerbegriffs nach nationalem Recht richtet, das den Mitgliedstaaten eingeräumte Ermessen begrenzen. Die in einer Richtlinie verwendeten Begriffe können danach nur in dem Umfang entsprechend dem nationalen Recht und/oder der nationalen Praxis definiert werden, soweit die praktische Wirksamkeit der Richtlinie und die allgemeinen Grundsätze des Unionsrechts gewahrt bleiben (*BAG 24. Februar 2016 - 7 AZR 712/13 - Rn. 32; 17. März 2015 - 1 ABR 62/12 (A) - Rn. 18, BAGE 151, 131*). Die Mitgliedstaaten dürfen daher keine Regelung anwenden, die die Verwirklichung der mit einer Richtlinie verfolgten Ziele gefährden und sie damit ihrer praktischen Wirksamkeit berauben könnte. Insbesondere darf ein Mitgliedstaat nicht unter Verletzung der praktischen Wirksamkeit der jeweiligen Richtlinie willkürlich bestimmte Kategorien von Personen von dem durch diese bezweckten Schutz ausnehmen (*EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 31; 15. März 2012 - C-157/11 - [Sibillio] Rn. 42 und 51; 13. September 2007 - C-307/05 - [Del Cerro Alonso] Rn. 29, Slg. 2007, I-7109*).

41

(3) Danach gebietet es die Rahmenvereinbarung nicht, ein Heimarbeitsverhältnis einem Arbeitsverhältnis iSv. § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gleichzustellen. Das Ziel der Rahmenvereinbarung - wie auch des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG - ist es, den Missbrauch durch aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge zu verhindern (vgl. *EuGH 23. April 2009 - C-378/07 ua. - [Angelidaki] Rn. 94, Slg. 2009, I-3071; 4. Juli 2006 - C-212/04 - [Adeneler] Rn. 101, Slg. 2006, I-6057; BAG 21. September 2011 - 7 AZR 375/10 - Rn. 17, BAGE 139, 213*). Die Verwirklichung dieses Ziels ist nicht gefährdet, wenn Heimarbeiter vom Anwendungsbereich des § 14 TzBfG ausgenommen sind. 42

(a) Der Schutzzweck der Rahmenvereinbarung ist schon deshalb nicht gefährdet, weil es sich bei Heimarbeitnehmern nicht um Arbeitnehmer iSd. unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs handelt. 43

(aa) Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) besteht das wesentliche Merkmal des Arbeitsverhältnisses darin, dass eine Person während einer bestimmten Zeit für eine andere nach deren Weisung Leistungen erbringt, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhält (*EuGH 4. Dezember 2014 - C-413/13 - [FNV Kunsten Informatie en Media] Rn. 34; 19. Juni 2014 - C-507/12 - [Saint Prix] Rn. 35; 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 23; 11. November 2010 - C-232/09 - [Danosa] Rn. 39, Slg. 2010, I-11405; 20. September 2007 - C-116/06 - [Kiiski] Rn. 25, Slg. 2007, I-7643; 13. Januar 2004 - C-256/01 - [Allonby] Rn. 67, Slg. 2004, I-873*). Die formale Einstufung als Selbständiger nach innerstaatlichem Recht schließt es allerdings nicht aus, dass eine Person als Arbeitnehmer einzustufen ist, wenn ihre Selbständigkeit nur fiktiv ist und damit ein Arbeitsverhältnis verschleiert (*EuGH 4. Dezember 2014 - C-413/13 - [FNV Kunsten Informatie en Media] Rn. 35; 11. November 2010 - C-232/09 - [Danosa] Rn. 41, aaO; 13. Januar 2004 - C-256/01 - [Allonby] Rn. 71, aaO*). Daraus folgt, dass die Eigenschaft als „Arbeitnehmer“ iSd. Unionsrechts nicht dadurch berührt wird, dass eine Person aus steuerlichen, administrativen oder verwaltungstechnischen Gründen nach innerstaatlichem Recht als selbständiger Dienstleistungserbringer beschäftigt wird, sofern sie nach Weisung ihres Arbeitgebers handelt, insbesondere was 44

ihre Freiheit bei der Wahl von Zeit, Ort und Inhalt ihrer Arbeit angeht, nicht an den geschäftlichen Risiken dieses Arbeitgebers beteiligt ist, während der Dauer des Vertragsverhältnisses in dessen Unternehmen eingegliedert ist und daher mit ihm eine wirtschaftliche Einheit bildet (*EuGH 4. Dezember 2014 - C-413/13 - [FNV Kunsten Informatie en Media] Rn. 36*).

(bb) Danach sind Heimarbeiter keine Arbeitnehmer iSd. unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs. Es handelt sich nicht um „Scheinselbständige“ iSd. Rechtsprechung des Gerichtshofs, sondern um Selbständige, auch wenn sie die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem Auftraggeber überlassen. Sie können die Zeit, die Durchführung sowie den Ort ihrer Arbeitsleistung frei bestimmen, Hilfspersonen hinzuziehen und die Werkzeuge sowie die Arbeitsmethode selbständig wählen. Sie sind - anders als Arbeitnehmer - nicht in das Unternehmen eingegliedert. 45

(b) Selbst wenn Heimarbeiter als Arbeitnehmer iSd. unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs anzusehen sein sollten, wären sie nicht willkürlich unter Verletzung der praktischen Wirksamkeit der Rahmenvereinbarung von dem durch diese bezweckten Schutz ausgenommen. Nach Nr. 10 der Allgemeinen Erwägungen der Rahmenvereinbarung überlässt es die Vereinbarung den Mitgliedstaaten, ua. die Anwendungsmodalitäten zu definieren, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten und den Umständen bestimmter Branchen und Berufe einschließlich saisonaler Tätigkeiten Rechnung zu tragen. Hiervon hat der Gesetzgeber Gebrauch gemacht und die Heimarbeiter, die nach nationalem Recht keine Arbeitnehmer sind, vom Anwendungsbereich des § 14 TzBfG ausgenommen. Dies ist unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Heimarbeitsverhältnisses nicht willkürlich. Heimarbeiter sind aufgrund ihrer Selbständigkeit typischerweise nicht in dem Maße wie Arbeitnehmer im Hinblick auf den Bestand des Heimarbeitsverhältnisses schutzbedürftig. Etwaigen missbräuchlichen Vertragsgestaltungen kann durch die bereits nach nationalem Recht gebotene Rechtsmissbrauchs-, Vertragsgestaltungs- oder Umgehungskontrolle (§ 242 BGB) begegnet werden (*vgl. auch zum Schutz gegen Kündigungen BAG 24. März 1998 - 9 AZR 218/97 - zu III 3 a der Gründe*). 46

dd) Eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 Abs. 3 AEUV bedarf es nicht. Durch die Rechtsprechung des Gerichtshofs sind die unionsrechtlichen Grundsätze als geklärt anzusehen, die für den Anwendungsbereich der Rahmenvereinbarung und den für die Rahmenvereinbarung maßgebenden Arbeitnehmerbegriff (*EuGH 3. Juli 2014 - C-362/13 ua. - [Fiamingo ua.] Rn. 31; 13. September 2007 - C-307/05 - [Del Cerro Alonso] Rn. 29, Slg. 2007, I-7109*) sowie die Beurteilung des Arbeitnehmerbegriffs im unionsrechtlichen Sinne (*EuGH 4. Dezember 2014 - C-413/13 - [FNV Kunsten Informatie en Media] Rn. 34 ff.; 19. Juni 2014 - C-507/12 - [Saint Prix] Rn. 35; 3. Mai 2012 - C-337/10 - [Neidel] Rn. 23; 11. November 2010 - C-232/09 - [Danosa] Rn. 39, Slg. 2010, I-11405; 20. September 2007 - C-116/06 - [Kiiski] Rn. 25, Slg. 2007, I-7643; 13. Januar 2004 - C-256/01 - [Allonby] Rn. 67, Slg. 2004, I-873*) maßgeblich sind.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 48

Gräfl

Kiel

M. Rennpferdt

Busch

Strippelmann