

Praxis-Fall 3

Eine Fremdfirma hat aufgrund eines Werkvertrages mit Firma X eine Anlage instand gesetzt. Dafür sind von Mitarbeitern dieser Fremdfirma Demontage- und Neumontagearbeiten durchgeführt worden.

Wegen erheblichen Termindrucks und weil die Betriebsmeister der Firma X feststellten, dass die Montagearbeiten zum Teil nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurden, wurden die Mitarbeiter der FF-Firma A, B und C des Öfteren von den X-Meistern darauf hingewiesen, dass ihre Arbeit unzureichend ist und sie die Montagedetails korrigieren müssen. Da der Fremdfirmenbeauftragte nicht zu erreichen war und die Zeit drängte, wurde den Fremdfirmenmitarbeitern A, B und C konkrete Arbeitsanweisung von den X-Meistern erteilt. Der FF-Mitarbeiter A ist zudem aufgefallen, weil er erhebliche Arbeitszeit verbummelt hatte, indem er seinen Arbeitsplatz verließ, viele Zigarettenpause machte, sich lange Zeit mit seinen Kollegen unterhielt und die Sozialräume außerhalb der Pausen aufsuchte. Der Betriebsmeister der X hat dem Fremdfirmenmitarbeiter deutlich gemacht, dass dies nicht geduldet werde, sondern gerade im Hinblick auf die Terminverzögerung die Arbeit schleunigst aufgenommen werden muss.

Die Fremdfirma hat aufgrund der schlechten Auftragsituation erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten und teilt deshalb den Mitarbeitern A, B und C mit, dass sie nach Beendigung des Auftrages in der X nicht mehr weiter beschäftigt werden können, da sie keine weitere Arbeit mehr für sie hat. Sie ist gezwungen, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen.

A, B, und C erheben, nach Beratung durch einen Rechtsanwalt, Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung, dass zwischen ihnen und Firma X ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit besteht.

Hat diese Klage Aussicht auf Erfolg?

Lösungshinweise Praxis-Fall 3

Die Klage erscheint jedenfalls nicht ganz chancenlos. Immerhin haben sich die X-Meister konkret und detailliert in die Durchführung der Arbeiter eingemischt. Außerdem wurde der FF-Beauftragte gelegentlich nicht eingeschaltet. Auch das Verhalten dem FF-Mitarbeiter A gegenüber ist nicht einwandfrei.

Ob die Fakten für die Annahme eines fiktiven Arbeitsverhältnisses ausreichen, kann nicht mit Sicherheit gesagt werden. Allerdings ist durch einen Prozess vor dem ArbG bereits ein (Image-) Schaden bei der Firma X eingetreten.

Die Meister der X haben sich in jedem Fall nicht korrekt verhalten.