

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit

- Leitsätze: 1. Bei der Prüfung, ob im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist vorrangig auf die praktische Durchführung der Beziehungen der Parteien abzustellen (Bestätigung von BAG 19, 324 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit).
2. Behandelt der Arbeitgeber einen mit denselben Aufgaben betrauten Kreis von Beschäftigten in wesentlichen Punkten einheitlich, so kann dies Grund einer einheitlichen arbeitsrechtlichen Statusbeurteilung der Beschäftigten sein.

Aktenzeichen: 5 AZR 19/73

Urteil des BAG vom 28. Juni 1973

LAG Düsseldorf (Köln)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



5 AZR 19/73

8 Sa 122/72 Düsseldorf
(Köln)

Verkündet
am 28. Juni 1973

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 28. Juni 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Siara und Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Schumacher und Krebs für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 24. Oktober 1972 - 8 Sa 122/72 - wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war einige Jahre freier Mitarbeiter bei der Beklagten im Sprachendienst. Seit Juni 1970 ist er als Nachrichtensprecher für das deutsche Programm der Beklagten tätig. Das Programm ist seit dieser Zeit erheblich ausgeweitet worden. Dabei wurde die Zahl der festangestellten Mitarbeiter der Abteilung nicht erhöht, vielmehr wurde stattdessen der Einsatz sog. freier Mitarbeiter vermehrt. In der Abteilung arbeiteten im Oktober 1971 fünf Festangestellte, ein "Pauschalist" (sog. freier Mitarbeiter mit pauschaler Verpflichtung zum Übernehmen von bestimmten Aufträgen gegen eine Monatspauschale, die von der Honorarabteilung der Beklagten gezahlt wird) und außer dem Kläger fünf weitere sog. freie Mitarbeiter. Von den freien Mitarbeitern waren damals zwei nur in unerheblichem Umfang für die Beklagte tätig, die übrigen in demselben Umfang wie der Kläger.

Im vorliegenden Verfahren begehrt der Kläger die Feststellung, er stehe seit Juni 1970 in einem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten. Nach der Ankündigung daraus hergeleiteter Ansprüche hat die Beklagte ihn nur noch wöchentlich in drei Schichten eingesetzt. Eine entsprechende Mitteilung erhielt der Kläger mündlich durch den ersten Sprecher N. am 18. Oktober 1971.

Der Dienst der Nachrichtensprecher bei der Beklagten ist in Schichten eingeteilt. Diese laufen von 0.30 bis 5.30 Uhr, 18.30 bis 0.30 Uhr, 5.30 bis 10.30 Uhr, 9.30 bis 16.30 Uhr, 16.30 bis 21.30 Uhr und schließlich als Zwischenschichten von 7.30 bis 14.30 und von 16.30 bis 19.30 Uhr. Die Zahl der auf jeden Sprecher entfallenden Schichten ist aus dem sog. Dienstplan der Beklagten zu entnehmen. In dem Dienstplan wird der Dienst sowohl der festangestellten Sprecher als auch der freien Sprecher geregelt.

Die Schicht des Klägers wurde mit 60,-- bis 70,-- DM bezahlt. Die Jahresschichtenzahl des Klägers lag bei etwa 270. Der Kläger hat sich mit den Honorarbedingungen der Beklagten einverstanden erklärt und die Bedingungen für Urheber und Mitwirkende anerkannt.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



- 3 -

In der Zeit vom 6. Juni bis 7. Juli 1971 und vom 12. August bis 14. September 1971 war der Kläger für die Beklagte nicht tätig. Er verbrachte einen Erholungsurlaub in diesem Zeitraum und unterzog sich einer Kur. Die Bezüge des Klägers wurden nicht fortgezahlt. Der Kläger erhielt auch kein Urlaubsentgelt. Die Beklagte hat das Begehren des Klägers auf Abschluß eines schriftlichen Arbeitsvertrages abgelehnt sowie auch das Ansinnen des Klägers, die gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, zurückgewiesen. Personalakten wurden über den Kläger nicht geführt. Die Honorare wurden ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ausgezahlt. Der Kläger war für kurze Zeit einmal beim Südwestfunk in einem der Zeiträume tätig in dem er für die Beklagte nicht gearbeitet hat.

Der Kläger hat sein Feststellungsbegehren darauf gestützt, daß er in jeder Beziehung ebenso wie die festangestellten Mitarbeiter der Beklagten behandelt werde. Arbeitsausführung, Schichtenzahl, Arbeitszeit u.a. seien völlig identisch. Sowohl die festangestellten als auch die freien Mitarbeiter könnten Nebenbeschäftigungen ausüben. Die Möglichkeit einer Ablehnung von Aufträgen durch die freien Mitarbeiter sei nur rein theoretisch. Der vorgenommenen Schichteneinteilung könne sich kein freier Mitarbeiter entziehen, ohne wirtschaftliche und sonstige Nachteile hinzunehmen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Ihrer Auffassung nach steht der Kläger nicht in einem Arbeitsverhältnis mit ihr. Der Kläger habe die vollkommene Freiheit, einen ihm erteilten Auftrag anzunehmen oder abzulehnen. Die Festlegung der Schichten für die freien Nachrichtensprecher erfolge erst nach deren Zustimmung. Der entworfene Einsatzplan beruhe auf dieser Zustimmung der Sprecher.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hin hat das Landesarbeitsgericht der Klage entsprochen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

- 4 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 4 -

Entscheidungsgründe:

Das Landesarbeitsgericht hat ohne Rechtsirrtum die Rechtsbeziehungen der Parteien als Arbeitsverhältnis gewertet und den Kläger demgemäß als Arbeitnehmer der Beklagten angesehen.

Das Landesarbeitsgericht geht von dem allgemein anerkannten und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestimmenden Begriff des Arbeitsverhältnisses aus. Ein solches liegt danach vor, wenn Dienste in persönlicher Abhängigkeit vom Dienstempfänger erbracht werden; wirtschaftliche Abhängigkeit ist daneben weder erforderlich noch ausreichend. Es ist auch richtig, wenn das Landesarbeitsgericht die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers der - sich vor allem auf Zeit und Ort der Arbeitsleistung auswirkenden - Bindung an Weisungen des Arbeitgebers entnimmt. Im Einzelfall ist es nicht einfach, denjenigen Grad der persönlichen Abhängigkeit festzustellen, der für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Es bedarf hierzu der Abwägung einer Reihe von Einzelumständen, wie das angefochtene Urteil sie im Anschluß an das Urteil des erkennenden Senats in BAG 19, 324 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit im einzelnen dargelegt hat. Dabei ist insbesondere auf die Durchführung der Beziehungen der Parteien abzustellen, die den Vorrang vor dem erklärten Parteiwillen hat. Dieser erlangt nur in zweifelhaften Fällen Vorrang, wenn sich aus der praktischen Gestaltung der Rechtsbeziehungen der Parteien kein eindeutiges Bild ergibt.

Das Landesarbeitsgericht hat, wie das angefochtene Urteil zeigt, alle Umstände der Beschäftigung des Klägers erschöpfend geprüft; die Revision rügt nicht, daß Wesentliches dabei übergangen sei. Auch die inhaltliche Würdigung dieser Umstände läßt keinen durchgreifenden Rechtsirrtum erkennen, erscheint nach dem vorliegenden Sachverhalt vielmehr naheliegend, wenn nicht sogar die einzig mögliche.

Die Beschäftigung des Klägers vollzieht sich nämlich nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unter wesentlich denselben Umständen wie die der festangestellten Sprecher.

- 5 -

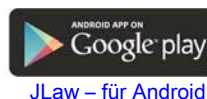


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Beide Gruppen sind in derselben Weise in den Betrieb eingegliedert, arbeiten am selben Ort und sind mittels desselben Schichtenplans in ein einheitliches Dienstzeitgefüge aufgenommen. In der praktischen Wirklichkeit wird der Kläger ohne erkennbaren Unterschied zu den festangestellten Sprechern für die Dienstleistungen herangezogen. Die Revision rügt zwar als Verfahrensfehler, das Landesarbeitsgericht habe außer acht gelassen, daß nach der Aussage des Zeugen ~~Neubauer~~ die festangestellten Sprecher nach einem sog. gleitenden Schichtenplan zunächst berücksichtigt würden; bei ihnen stehe danach von vornherein fest, wie sich der Schichtenplan entwickle, während die freien Sprecher auf die übrig bleibende Arbeit angewiesen seien. Diese Rüge geht jedoch fehl. Einmal hat dieser Unterschied, falls er bestehen sollte, praktisch bisher keine Rolle gespielt, wie auch die Revision zugibt. Zum anderen würde ein solcher Unterschied in seiner Bedeutung weit zurücktreten hinter der festgestellten Tatsache, daß die Dienstzeit für beide Gruppen ohne Einzelabstimmung festgelegt wird. Auch der Kläger erfährt, ebenso wie die festangestellten Sprecher, die Dienstzeit aus dem ausgehängten Plan, ohne daß zuvor auch nur der Versuch einer Abstimmung mit ihm gemacht worden wäre.

In dieser Art der Dienstzuweisung und Dienstzuteilung prägt sich, wie dem Landesarbeitsgericht zuzustimmen ist, ein hohes Maß von Weisungsgebundenheit des Klägers in einem für Arbeitsverhältnisse besonders typischen Punkte aus. Es ist neben der auch hier gegebenen, freilich der Sache nach unumgänglichen Bindung des Klägers an einen festen Arbeitsort die einseitige durch Weisungen des Arbeitgebers festgelegte Bindung an die Arbeitszeit, die in einem Betrieb mit zeitlich wechselndem Arbeitsanfall und notwendiger Schichteinteilung die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers prägt und ihn von der Gruppe der sog. freien Mitarbeiter scheidet. Die Revision stellt in rechtlich unzulässiger Weise auf rein formale Rechtskriterien ab, wenn sie dieselbe Verhaltensweise des die Schichten hier zuweisenden Zeugen ~~Neubauer~~ rechtlich einmal als Weisung, zum anderen als Vertragsangebot darstellt. Derartige Unterscheidungen sind für die Betroffenen nicht



erkennbar. Es ist in erster Linie Aufgabe des Arbeitgebers, innerhalb eines mit denselben Aufgaben betrauten Beschäftigtenkreises die Bedingungen der Beschäftigten nach dem jeweils ihnen begelegten Status in der Praxis für die Betroffenen deutlich herauszustellen. Unterläßt er dies, so kann eine in wesentlichen Punkten einheitliche Handhabung Grund einer einheitlichen arbeitsrechtlichen Statusbeurteilung werden. Die hier vorliegende einheitliche Behandlung eines geschlossenen Personenkreises, die den Streitfall entscheidend von dem in dem Urteil BAG 19, 324 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit beurteilten Fall unterscheidet, läßt kaum zu, den Kläger rechtlich anders zu stellen als die festgestellten Sprecher.

Frei von Rechtsirrtum ist auch die inhaltliche Auseinandersetzung des Landesarbeitsgerichts damit, daß der Kläger eigenmächtig Urlaub genommen hat und zur Kur gefahren ist. Hieraus lassen sich auswertbare Schlüsse auf die wahre Natur der Rechtsbeziehungen der Parteien nicht ziehen, jedenfalls nicht solche, die die oben behandelten Gesichtspunkte entkräften könnten. Die Verweigerung von für Arbeitnehmer gesetzlich unabdingbaren Freizeiten ist für einen Arbeitgeber unerläßlich, der an der Rechtsauffassung festhält, der von ihm Beschäftigte sei kein Arbeitnehmer. Es wäre daher von vornherein nutzlos, wenn der Beschäftigte um solche Freizeiten bitten würde, wie dem Senat übrigens auch schon aus anderen Verfahren bekannt ist. Die Beteiligten ziehen, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht darlegt, aus der Behandlung dieser Freizeiten nur die Konsequenzen aus dem beiderseitig verschiedenen rechtlichen Standpunkt. Entsprechendes gilt übrigens auch für die Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen sowie die Führung von Personalpapieren. Jedenfalls bei Fällen der vorliegenden Art können Handlungsweise und Behandlung der beschäftigten Person insoweit regelmäßig keine besondere Bedeutung erlangen.

Damit war die Revision zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Siara

Bichler

Schumacher

Krebs



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

