

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

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit; ZPO § 256

Leitsatz: Für die Frage, ob ein als "freier Mitarbeiter" bei einer Rundfunkanstalt eingestellter Redakteur und Reporter in einem Arbeitsverhältnis zu der Anstalt steht, kommt es entscheidend auch darauf an, ob die Anstalt über die Abwicklung des einzelnen Auftrages hinaus über Arbeitszeit und Arbeitskraft des Reporters wie ein Arbeitgeber verfügt, oder ob sie ihm in der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehung die für einen freien Mitarbeiter typische Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung der Arbeitskraft überläßt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 5 AZR 430/74

Urteil des BAG vom 8. Oktober 1975 LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 430/74

8 Sa 550/73 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
8. Oktober 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Oktober 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Toeche-Mittler und Polcyn für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 25. Juni 1974 - 8 Sa 550/73 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger arbeitet seit 1970 ständig und ausschließlich für den Beklagten, mit Ausnahme einer in den Jahren 1973 und 1974 für eine Produktionsgesellschaft des Beklagten ausgeübten Tätigkeit. Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger seine Arbeitsleistungen für den Beklagten als freier Mitarbeiter oder im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erbringt.

Der Kläger war überwiegend für die Redaktionsgruppe "Hierzulande-Heutzutage" tätig. In dieser Redaktion, deren Programm aus Filmbeiträgen zu aktuellen Themen bestand, waren neben dem Leiter noch vier festangestellte Mitarbeiter sowie mehrere, teilweise regelmäßig tätige, freie Mitarbeiter beschäftigt. Gelegentlich arbeitete der Kläger auch für die Redaktionsgruppen "Literatur und Kunst" sowie "Kunst aktuell", die sich mit kulturellen und kultursoziologischen Themenkreisen befaßten.

Die für die Sendereihe vorgesehenen Filmberichte wurden mit einer vom Beklagten jeweils für die Dauer eines Auftrags zusammengestellten Gruppe angefertigt. Aufgabe des Klägers war es, zu recherchieren, Gesprächspartner zu interviewen, bei Filmaufnahmen Regie zu führen, den Schnitt des Filmmaterials zu überwachen und für die Mehrzahl der Filme auch eigene Texte zu liefern. Der Beklagte stellte Material, Geräte und Räume zur Verfügung.

Zur Vorbereitung dieser Tätigkeit nahm der Kläger regelmäßig an den Redaktionskonferenzen teil, deren Termine ihm zuvor mitgeteilt wurden. Dort brachte er Vorschläge ein und übernahm die von der Redaktionsleitung gewünschten Aufträge. Während der Redaktionskonferenzen wurden die von den Agenturen und Veranstaltern erteilten Informationen, Einladungen usw. gemeinsam gesichtet; es wurde eine Auswahl getroffen sowie



- 3 -

das Grundkonzept der Sendung (Themen, Zeiten, Schwerpunkte) geplant und häufig über die letzte Sendung kurz gesprochen. Die einzelnen vom Kläger gelieferten Filmberichte wurden vom Leiter der Redaktionsgruppe in einem zwischen den Parteien streitigen Umfang überprüft.

Von September 1972 bis März 1973 stellte der Kläger für die Redaktionsgruppe "Hierzulande-Heutzutage" zwölf Reportagen her. In der Redaktionsgruppe "Literatur und Kunst" waren es seit Beginn seiner Tätigkeit bei dem Beklagten sieben Filme von längerer Dauer. In der Redaktionsgruppe "Kultur aktuell" machte der Kläger 1972 mehrere Reportagen und Berichte im regionalen Bereich von jeweils vier bis acht Minuten Sendedauer.

Nach Abschluß eines Auftrages erhielt der Kläger einen "Honorarvertrag" mit einer Honorarabrechnung. Diese Honorarvereinbarungen sind teilweise als "Mitwirkungsvertrag" teilweise als "Urhebervertrag" bezeichnet und enthalten am Ende über den Unterschriften den Vermerk:

"Es besteht Einverständnis, daß Sie bei Ihrer Vertragserfüllung als freier Mitarbeiter und nicht als Arbeitnehmer tätig sind/waren."

Auf diese Weise erhielt der Kläger im Jahre 1972 eine Vergütung von 24.500,-- DM sowie im I. Quartal 1973 etwa 10.600,-- DM.

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, er sei wie ein Arbeitnehmer vom Beklagten persönlich abhängig gewesen. Dazu hat er behauptet, in der Praxis bestehe kein Unterschied zwischen seiner Arbeitsleistung und der in der Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" unbefristet angestellten Kollegen mit gleichem Tätigkeitsbereich. Er müsse genauso viel und genauso wenig wie diese Arbeitszeiten und Arbeitsort einhalten. Hinsichtlich des Inhalts der von ihm zu erstellenden Arbeiten sei er an die Weisungen

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

seiner jeweiligen Vorgesetzten, die seine Tätigkeit auch sonst überwachten, gebunden. Auch sei er verpflichtet, sich an die regelmäßigen und wechselnden Konferenz- und Abnahmetermine zu halten. Schließlich könne er auch den Zeitpunkt seines Urlaubs nicht selbst bestimmen, sondern müsse diesen durch Eintragung in eine Urlaubsliste mit seinem Abteilungsleiter absprechen.

Der Kläger hat beantragt,

festzustellen, daß er sich bei dem
Beklagten in einem unbefristeten Ar-
beitsverhältnis befinde.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat bestritten, festangestellte Arbeitnehmer mit den gleichen Aufgaben wie der Kläger zu beschäftigen. Vielmehr seien die festangestellten Mitarbeiter der Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" in erster Linie als Redakteure tätig. Nur soweit die festangestellten Angehörigen der Redaktion selbst Filmbeiträge herstellen, sei ihre Tätigkeit mit derjenigen der freien Mitarbeiter vergleichbar. Der Kläger nehme an den Redaktionskonferenzen freiwillig teil in der Hoffnung, dort einen Auftrag zu erhalten. Es stehe dem Kläger auch völlig frei, ob er einzelne Aufträge annehme oder ablehne. Aus der Ablehnung des einen oder anderen Auftrages würden dem Kläger keine Nachteile erwachsen. Der Kläger unterliege keinen Weisungen und Kontrollen seiner jeweiligen Vorgesetzten. Die vom Kläger abgelieferten Filmberichte, die dieser einzeln jeweils auf werkvertraglicher Grundlage übernommen habe, seien nur abgenommen worden im Sinne des Werkvertragsrechts und dabei auf ihre rundfunkrechtliche Zulässigkeit überprüft worden. Der Kläger sei auch nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 5 -

Daß er sich an die einzelnen Produktionstermine der von ihm übernommenen Aufträge halten müsse, ergebe sich aus der Natur der Sache. Der Kläger könne auch nach Belieben Urlaub nehmen; dies sei schon deshalb möglich gewesen, weil der Beklagte in Urlaubszeiten stets auf einen Überhang qualifizierter Mitarbeiter zurückgreifen könne. Zwar liege in der Redaktionsgruppe "Hierzulande-Heutzutage" eine Urlaubsliste aus, in die sich die freien Mitarbeiter eintragen könnten. Mit dieser Einrichtung wolle sich der Beklagte jedoch nur einen Überblick darüber verschaffen, wann die einzelnen freien Mitarbeiter Aufträge voraussichtlich nicht übernehmen würden. Die zeitliche Festlegung ihres Urlaubs stehe den freien Mitarbeitern jedenfalls frei.

Der Kläger hat in beiden Vorinstanzen obsiegt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte sein Ziel der Klageabweisung weiter, während der Kläger um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

I. Gegen die Zulässigkeit der Klage bestehen Bedenken. Der Kläger kann Klage auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses allgemein und ohne nähere Klärung des Vertragsinhalts nur dann erheben, wenn zu erwarten steht, daß nach der begehrten Feststellung zwischen den Parteien kein Streit über den Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsteht. Unter dieser Voraussetzung sind allgemein gehaltene Feststellungsklagen ein geeignetes und ausreichendes Mittel, um zugleich Klarheit über den Vertragsinhalt zu gewinnen und die Rechtsbeziehungen der Parteien zu befrieden. Das hat der Senat in seinem Urteil — 5 AZR 445/74-vom 3. Oktober 1975 näher dargelegt.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

Im vorliegenden Fall ist zweifelhaft, ob der Klageantrag ausreichend bestimmt ist (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Er läßt nicht deutlich erkennen, was der Kläger in diesem Rechtsstreit begehrt: Nach der Begründung in der Klageschrift soll sich sein Antrag, er stehe in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten, auf seine gesamte Tätigkeit für den Beklagten beziehen. Das Arbeitsgericht hatte den Antrag auch so verstanden, wie sich aus seinen Entscheidungsgründen ergibt. In diesem Sinne hat der Kläger auch seinen Antrag in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erläutert. Demgegenüber hat das Berufungsgerecht den Antrag des Klägers dahin verstanden, daß er sich nur auf die Tätigkeit des Klägers für die Redaktionsgruppe "Hierzulande-Heutzutage" bezieht. Es hat seine rechtliche Würdigung ausdrücklich auf diese Tätigkeit beschränkt; dementsprechend hat es ein Teilzeitarbeitsverhältnis angenommen.

Darüberhinaus bleibt bei dem vorliegenden Antrag, selbst wenn man ihn als Feststellung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses versteht, unklar, in welchem zeitlichen Umfang der Kläger zur Dienstleistung verpflichtet ist und welche Vergütung er dafür beanspruchen kann. Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall von den bisher vom Senat entschiedenen Fällen mit einem gleichlautenden Klageantrag. Dieser Antrag kann dann unbeanstandet bleiben, wenn nur die Statusbeurteilung als solche streitig ist, der übrige Inhalt des Arbeitsverhältnisses bei Erlaß des Feststellungsurteils jedoch - wenigstens im wesentlichen - feststeht.

Auch wenn der Antrag im Sinne des Klägers auszulegen ist, die Feststellung sich folglich auf die gesamte Tätigkeit für den Beklagten beziehen soll, bleiben Zweifel über den Inhalt der gegenseitigen Rechte und Pflichten aus diesem Vertrag. Da der Kläger für verschiedene

- 7 -



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



- 7 -

Redaktionen tätig war, müßte festgestellt werden, zu welchen Dienstleistungen er verpflichtet ist, und welche einheitliche Gesamtvergütung geschuldet wird. Ohne diese Angaben läßt sich der Inhalt eines etwa vorliegenden Arbeitsverhältnisses nicht genügend bestimmen. Das könnte zu neuen gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen den Parteien führen. Der Kläger ist deshalb verpflichtet, diese einer Klärung bedürftigen Punkte in seinen Feststellungsantrag aufzunehmen. Die Klärung von Einzelfragen aus den Rechtsbeziehungen zwischen den Parteien führt nicht zu dem durch ein Feststellungsurteil erstrebten Rechtsfrieden (vgl. Grunsky, Anm. zu BAG AP Nr. 48 zu § 256 ZPO [zu 1 a am Ende]).

Trotz dieser Bedenken hat der Senat davon abgesehen, die Klage aus diesem erst in der Revisionsinstanz erkannten Grunde als unzulässig abzuweisen. Der Kläger soll Gelegenheit erhalten, vor dem Berufungsgericht seinen Antrag ausreichend zu bestimmen, zumal das angefochtene Urteil auf die Revision des Beklagten aus materiellrechtlichen Gründen ohnehin aufgehoben und der Rechtsstreit an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden muß.

II.1) Es ist in Rechtsprechung und Lehre anerkannt, daß ein Arbeitsverhältnis trotz entgegenstehender Erklärungen der Parteien durch die praktische Durchführung und Gestaltung der Vertragsbeziehungen entstehen kann. Aus der praktischen Handhabung lassen sich Rückschlüsse darauf ziehen, von welchen Rechten und Pflichten die Parteien ausgegangen sind und ausgehen wollen. Der Dienstempfänger kann sich dann, wenn sein erklärter Wille mit den objektiven Tatsachen nicht in Einklang steht, nicht darauf berufen, er habe bis zuletzt keine arbeitsrechtlichen Beziehungen zu dem Dienstleistenden gewollt (vgl. auch Maus,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 8 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 8 -

RdA 1968, 367 [372]). Es kommt daher weniger darauf an, wie die Parteien ihr Rechtsverhältnis benannt, als wie sie es nach objektivem Maßstab praktiziert haben (vgl. BAG 19, 324 [329] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 c der Gründe]; BAG 18, 87 [91] = AP Nr. 2 zu § 92 HGB [zu II 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen – auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

Wird das Rechtsverhältnis durch eine starke persönliche Abhängigkeit des zur Dienstleistung Verpflichteten geprägt, liegt ein Arbeitsverhältnis vor. Persönliche Abhängigkeit ist dabei nicht gleichbedeutend mit Weisungsgebundenheit. Diese ist nur eines von mehreren Unterscheidungsmerkmalen und kann bei Erledigung einzelner geschuldeter Leistungen ganz fehlen, wie z.B. beim Chefarzt, Wissenschaftler oder Künstler. Daneben kommt es auch auf alle übrigen in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mehrfach hervorgehobenen Umstände an, wie insbesondere auf Eingliederung in den Betrieb, zeitliche Bindung, Verkehrsanschauung und auf den Vergleich mit festangestellten Mitarbeitern.

2) Dem Berufungsgericht ist zunächst darin zuzustimmen, daß der Kläger bei Erledigung der einzelnen Reportageaufträge eine weisungsgebundene Tätigkeit verrichtete.

a) In tatsächlicher Hinsicht stellt das Berufungsgericht fest, der Beklagte behalte sich Änderungen und Kürzungen der vom Kläger hergestellten Filmbeiträge vor; er könne den Kläger auch im Einzelfall auffordern, einen bestimmten Regisseur zu interviewen. Diese Weisungsgebundenheit des Klägers sei in Verbindung mit

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 9 -

seiner Bindung an Produktionszeiten, Verwendung von Arbeitsmaterial ausschließlich des Beklagten und seiner Einordnung in die Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" ein entscheidendes Indiz für die Eigenschaft des Klägers als Arbeitnehmer.

b) Es soll dem Landesarbeitsgericht zugegeben werden, daß eine derartige Weisungsgebundenheit - wenigstens für die Durchführung der einzelnen Aufträge - auf einen Grad der persönlichen Abhängigkeit des Klägers schließen läßt, der für ein Arbeitsverhältnis spricht. Die Angriffe der Revision gegen diese rechtliche Würdigung sind insoweit nicht begründet. Die Revision kann insbesondere nicht darlegen, daß der Kläger bei der Erledigung der ihm übertragenen Aufträge eine freiere Stellung gehabt habe als ein mit Reportageaufgaben betrauter festangestellter Mitarbeiter des Beklagten. Auch die als Arbeitnehmer beschäftigten Mitarbeiter der Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" sind, soweit sie dem Kläger vergleichbare Tätigkeiten ausüben, nicht an Arbeitszeiten gebunden. Auch bei ihnen scheidet eine Einwirkungsmöglichkeit bei Recherchen und Außenaufnahmen praktisch aus.

3) Mit der Frage, inwieweit der Kläger bei Erledigung der einzelnen Reportageaufgaben weisungsgebundene Arbeiten ausführen müsse, hat das Berufungsgericht zwar auf ein für die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmer und freiem Mitarbeiter besonders wichtiges Abgrenzungsmerkmal abgestellt (vgl. BAG 19, 324 [329 f.] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB [zu 1 der Gründe]; BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Abhängigkeit [Bl. 2]; BAG 11, 225 = AP Nr. 24 zu § 611 BGB Ärzte, Gehaltsansprüche). Der Besonderheit des vorliegenden Falles wäre das Berufungsgericht jedoch nur dann gerecht geworden, wenn es auch die Art der Tätigkeit und die zeitliche Bindung des Klägers über den einzelnen Auftrag hinaus mit in Betracht gezogen hätte. Für die Annahme

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 10 -

eines Arbeitsverhältnisses kommt es entscheidend auch darauf an, ob der Beklagte über die Abwicklung des einzelnen Auftrages hinaus über Arbeitszeit und Arbeitskraft des Klägers wie ein Arbeitgeber verfügte, oder ob er dem Kläger in der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehung die für einen freien Mitarbeiter typische Entscheidungsfreiheit bei der Verwertung der Arbeitskraft beließ.

Darüber, daß der Kläger auch über die Teilnahme an den wöchentlichen Redaktionskonferenzen hinaus in den Betrieb des Beklagten organisatorisch oder gar auch zeitlich eingegliedert wäre, finden sich im angefochtenen Urteil keine Feststellungen. Nach der Darstellung des Beklagten war der Kläger in der Annahme einzelner Aufträge frei. Er entschied sich jeweils bei den Redaktionskonferenzen oder bei Durchsicht der Angebote, ob und welchen Filmbeitrag er herstellen wollte. Dabei war er nach dieser Darstellung nicht kontinuierlich für die Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" tätig. Zwischen den Einzelaufträgen gab es erhebliche Lücken. Nach Darstellung des Beklagten entstanden dem Kläger auch keine Nachteile, wenn er die ihm angebotenen Aufgaben ablehnte.

Sollte diese Darstellung des Beklagten zutreffen, spräche das gegen die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Das Landesarbeitsgericht muß deshalb diesem Sachvortrag des Beklagten noch nachgehen.

4) Ein wichtiges Kriterium für die Statusbeurteilung ist die Behandlung vergleichbarer Mitarbeiter (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Abhängigkeit für den Fall eines Nachrichtensprechers; Urteil des Senats vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 445/74 [zu 2 b, bb der Gründe] betr. einen Bühnenbildner und Urteil vom 3. Oktober 1975 - 5 AZR 427/74- betr. einen Orchestermusiker [zu 2 b der Gründe]). In



- 11 -

diesen Fällen konnten sich die Kläger darauf berufen, daß ein gleich großer oder sogar der überwiegende Teil der Mitarbeiter mit gleicher Funktion im Arbeitsverhältnis beschäftigt wurde.

Im vorliegenden Fall ist es anders. Der Beklagte beschäftigt für die Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" überwiegend Reporter als freie Mitarbeiter. Es spricht einiges dafür, bei dieser durch individuelle Interessen, Begabung und Initiative geprägten Aufgabe eines Reporters keine über den einzelnen Auftrag hinausgehende Bindung zu vereinbaren. Das kann im Interesse beider Parteien liegen. Der Kläger müßte es sonst als Arbeitnehmer hinnehmen, daß der Beklagte ihm Aufgaben zuweist, die ihm nicht liegen und für die er kein Interesse aufbringt. Auch der Beklagte könnte an einer losereren Form der Zusammenarbeit ein Interesse haben. Der Kläger gehört als Reporter zu dem Kreis der Journalisten, die unmittelbar durch ihre Tätigkeit die Meinungsbildung in der Öffentlichkeit beeinflussen. Er hat über aktuelle Ereignisse kommentierend zu berichten. Dabei muß er die in der Öffentlichkeit diskutierten Themen aufgreifen, sie erläutern und auch neue Themen und Fragen zur Diskussion stellen. Er leistet damit einen unmittelbaren Beitrag zur öffentlichen Aufgabe der Rundfunkanstalt. Diese Aufgabenstellung erfordert, daß möglichst alle bedeutsamen politischen, weltanschaulichen und gesellschaftlichen Gruppen im Gesamtprogramm zu Wort kommen (BVerfGE 12, 205 [260 ff.]; 31, 314 [325 ff.]). Wegen der damit gebotenen Vielfalt der Meinungen und um einen berechtigten Abwechslungsbedürfnis Rechnung tragen zu können, muß der Rundfunk außer festangestellten Reportern auch noch auf einen größeren Kreis von freien Mitarbeitern zurückgreifen können, die er nicht regelmäßig - nur von Fall zu Fall - zu Beiträgen auffordert (vgl. auch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 12 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

BSG AP Nr. 11 zu § 611 BGB Abhängigkeit [Bl. 3 R]).

Der Rechtsstatus eines solchen Reporters läßt sich daher zutreffend nur ermitteln, wenn auch auf die Intensität der Inanspruchnahme abgestellt wird. Unregelmäßige und gelegentliche Heranziehung kann für ein freies Mitarbeiterverhältnis sprechen; bei regelmäßiger Beauftragung liegt die Annahme eines Arbeitsverhältnisses näher. In welchem zeitlichen Umfang der Kläger tatsächlich mit Reportagen für die Redaktion "Hierzulande-Heutzutage" beauftragt war, und mit welcher Regelmäßigkeit ihm Aufträge erteilt wurden, ist vom Berufungsgericht bisher nicht festgestellt worden.

5) Das Berufungsgericht hat als grundsätzlich die Frage angesehen, ob die Teilzeitarbeit des Klägers der Arbeitnehmereigenschaft entgegenstehen könnte. Dies hat der Senat bereits im Grundsatz verneint. Ein Arbeitsverhältnis kann auch dann vorliegen, wenn der Mitarbeiter nur in zeitlich geringerem Umfang verpflichtet ist, dem Dienstherrn seine Arbeitskraft anzubieten (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 3 der Gründe] - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). Damit ist aber noch nicht die Frage beantwortet, ob sich nicht aus der geringeren Intensität der Inanspruchnahme Rückschlüsse auf eine von beiden Seiten gewollte losere Form der Zusammenarbeit ziehen lassen.

6) Der Senat ist zu einer abschließenden Entscheidung des Rechtsstreits nicht in der Lage. Die für eine vollständige Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände erforderlichen Tatsachen sind noch nicht festgestellt. Das macht die Zurückverweisung der Rechtssache an das Berufungsgericht erforderlich.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither



Draw To Search With JLaw
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

Polcyn



JLaw - für Android



JLaw - für iOS