

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die amtliche Sammlung! ja

58

Gesetz: BGB § 611 Abhängigkeit, § 620 Abs. 2; HAG § 29

Leitsätze:

1. Zur Abgrenzung eines Arbeitsverhältnisses gegenüber den Vertragsbeziehungen eines freien Mitarbeiters.
2. Ist ein freier Mitarbeiter wirtschaftlich völlig von einem Auftraggeber abhängig, der ihm jahrelang ständig Einzelaufträge erteilt hat, so entsteht über die Vertragsbeziehungen im Einzelfall hinaus ein arbeitnehmerähnliches Dauerrechtsverhältnis, das mangels Vorliegens eines wichtigen Grundes nur unter Einhaltung einer Ankündigungsfrist (Auslaufrfrist) von zwei Wochen beendet werden kann. Während dieses Zeitraums hat der freie Mitarbeiter noch Anspruch auf Fortzahlung des durchschnittlichen bisherigen Verdienstes.

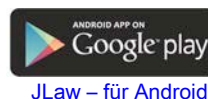
Aktenzeichen: 5 AZR 461/66

Urteil des BAG vom 8. Juni 1967

LAG Saarbrücken



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 461/66

1 Sa 46/66 Saarbrücken

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 8. Juni 1967
gez. Henkelmann,
Regierungsobersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 1967 durch die Bundesrichter Dr. Auffarth, Dr. Schröder und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Eck und Schleinkofer für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarbrücken vom 2. November 1966 - 1 Sa 46/66 - aufgehoben, soweit es sich um den Zahlungsantrag und die Kostenentscheidung handelt. In diesem Umfang wird der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

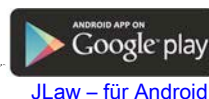
Im übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der Kläger ist von Beruf Kameramann. Er war bis zum 31. Dezember 1961 als Kamera-Assistent beim Südwestfunk als Angestellter beschäftigt. Auf Grund einer Anzeige des Beklagten bewarb sich der Kläger mit Schreiben vom 20. November 1961 um Einstellung beim Beklagten. Er erklärte sich damit einverstanden, daß er bis zum Zeitpunkt der Übernahme als Festangestellter im "freien Arbeitsverhältnis" beschäftigt würde. Der Beklagte antwortete am 4. Dezember 1961, die Stelle sei anderweitig besetzt worden und reichte die eingesandten Unterlagen zurück. Gleichwohl war der Kläger ab 1. Januar 1962 als "freier Mitarbeiter" bei dem Beklagten tätig.

Die Beschäftigung und Honorierung des Klägers erfolgte nach dem beim Beklagten üblichen System für Kameramänner im freien Mitarbeiterverhältnis. Die Redaktion der Hauptabteilung Fernsehen gab jeweils einen Filmauftrag heraus, der Angaben über Thema, Länge des Films, Drehtag, Drehzeit, Drehort, Treffpunkt und Abfahrt enthielt sowie den einzusetzenden Reporter benannte. Die Disposition in der Hauptabteilung Fernsehen setzte dann den Kameramann ein, der in Zusammenarbeit mit dem Reporter die Aufnahmen vornehmen sollte. Der vorgesehene Kameramann wurde entweder durch telefonischen Anruf verständigt oder auch dadurch, daß ein Durchschlag des Auftragscheins in sein Fach bei dem Beklagten gelegt wurde. Dieser Arbeitseinsatz erfolgte praktisch in gleicher Weise für alle Kameramänner, sowohl die freien Mitarbeiter als auch die im festen Anstellungsverhältnis. Die freien Mitarbeiter waren zur Durchführung eines Auftrags an sich nicht verpflichtet. Gelegentlich wurden auch Aufträge z. B. wegen zu geringer Honorierung oder aus zeitlichen Gründen abgelehnt. In aller Regel hielten sich die im freien Mitarbeiterverhältnis befindlichen Kameramänner aber ebenso zur Verfügung des Beklagten wie die angestellten Kameramänner. Die freien Mit-



- 3 -

arbeiter erhielten vor oder nach Durchführung des Drehauftrags einen sog. Verpflichtungsschein der Honorar- und Lizenzabteilung des Beklagten, auf dessen Rückseite die Vertragsbedingungen aufgedruckt waren. Die hier interessierenden Honorarbedingungen lauten wie folgt:

.....

11) Der Vertragspartner übernimmt, außer der Gewähr für eine vollwertige Leistung, insbesondere folgende Pflichten:

- a) er muß sich den Anordnungen der für die Sendung Verantwortlichen unterwerfen; hierzu gehört die Teilnahme an den von der Produktionsleitung angesetzten Proben;
- b) er muß spätestens 30 Minuten vor Beginn der Sendung oder der Aufnahme oder einer Probe am Ort der Veranstaltung anwesend sein;
- c) er darf nur den Text vortragen, der von dem SR gebilligt ist,
- d) für den Fall seiner Verhinderung muß er den SR unter Angabe von Gründen unverzüglich in Kenntnis setzen; er ist verpflichtet, ohne zusätzliche Vergütung seine Leistung nachzuholen. Ist dies nicht möglich, so verliert er den Anspruch auf das Honorar. Der SR kann jedoch, wenn der Vertragspartner bereits bei Proben mitgewirkt oder in sonstiger Weise für seine Leistungen Arbeit und Kosten aufgewendet hat, ihm eine nach eigenem Ermessen festzusetzende Entschädigung zahlen, die die Hälfte des Honorars nicht übersteigen darf;
- e) er hat das ihm von dem SR zur Verfügung gestellte Noten-, Manuskript- und sonstige Vortragsmaterial sowie alle Requisiten etc. schonend zu behandeln und sofort nach der Darbietung zurückzugeben.

.....

14) Durch das vereinbarte Honorar sind alle Ansprüche des Vertragspartners für seine Darbietung und für die dem SR gewährten Rechte abgegolten.

15) Das vereinbarte Honorar wird nach der Darbietung und erst dann fällig, wenn der Vertragspartner den in Ziffer 10 und 11 e angeführten Verpflichtungen nachgekommen ist.

Der Anspruch auf das Honorar oder die zugesagte Entschädigung kann nicht abgetreten werden. Er verjährt am Ende des auf die Fälligkeit folgenden 3. Kalenderjahres.

Mit der Unterzeichnung des Vertrages oder der Annahme des Honorars bestätigt der Vertragspartner, daß er



- 4 -

beim SR als freier Mitarbeiter und nicht als Arbeitnehmer tätig ist/war.

....."

Der Kläger hatte die ihm vom Beklagten zur Verfügung gestellte Kamera-Ausrüstung in Ordnung zu halten. Ferner nahm er gelegentlich an Vorbesprechungen oder Vorbesichtigungen sowie an Sitzungen für Kameramänner teil. Um im Falle eines Auftrages berücksichtigt werden zu können, hielt sich der Kläger überwiegend im Betriebsgelände des Beklagten oder in Reichweite seines häuslichen Telefons auf.

Der Kläger erhielt im Jahre 1962 an 246 Tagen, im Jahre 1963 an 293 Tagen und im Jahre 1964 an 234 Tagen Aufträge von dem Beklagten. Jeder Einzelauftrag wurde pauschal mit 75,- DM vergütet. Über das jeweils gezahlte Honorar hinaus wurden lediglich Fahrtauslagen vergütet. Der Kläger verdiente im Monat durchschnittlich 1.350,- bis 1.535,- DM zuzüglich 350,- DM für Spesen und Reisekosten.

Personalunterlagen für den Kläger wurden beim Beklagten nicht geführt. Es wurden auch keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuern abgeführt. Im November und Dezember 1964 war dem Kläger ein ausländischer Volontär zugeteilt worden.

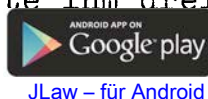
Im einzelnen richtete sich die Tätigkeit des Klägers nach dem jeweiligen Auftrag. Er führte die Aufnahmen im Einvernehmen mit dem eingeteilten Reporter durch.

Ende des Jahres 1964 bot der Beklagte dem Kläger einen Jahresvertrag als Kameramann mit einer monatlichen Vergütung von 1.100,- DM an. Der Kläger nahm das Angebot nicht an, da er auf einen 2-Jahresvertrag Wert legte und als freier Mitarbeiter mehr verdiente. Vom Februar 1965 an beschäftigte der Beklagte den Kläger nicht mehr.

Der Kläger ist der Auffassung, er habe von Anfang an in einem echten Arbeitsverhältnis zum Beklagten gestanden. Zumindest habe der Beklagte ihm drei Monate



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



- 5 -

vor Einstellung der Aufträge die beabsichtigte Beendigung der vertraglichen Beziehungen ankündigen müssen. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß er sich bei dem Beklagten seit 1. Januar 1962 im Arbeitsverhältnis befindet. Er hat weiter beantragt, den Beklagten zur Zahlung eines Teilbetrages von 2.000,- DM nebst 4 % Zinsen zu verurteilen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er ist der Auffassung, der Kläger sei gemäß den getroffenen Vereinbarungen nicht als Arbeitnehmer sondern als freier Mitarbeiter für ihn tätig gewesen. Am Abschluß eines Zeitvertrages sei der Kläger nicht interessiert gewesen.

Das Arbeitsgericht hat nach Beweisaufnahme die Klage abgewiesen und den Streitwert auf 6.200,- DM festgesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat nach weiterer Beweisaufnahme die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagbegehren weiter, während der Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision kann hinsichtlich der begehrten Feststellung, zwischen den Parteien bestehe ein Arbeitsverhältnis, keinen Erfolg haben, wohl aber hinsichtlich des Zahlungsantrages. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht nochmals zu prüfen haben, ob der Beklagte nicht verpflichtet war, den Kläger angemessene Zeit vor Beendigung der Aufträge hiervon zu unterrichten und – sofern dieser Zeitpunkt nicht voraussehbar war –, dem Kläger noch eine Auslauffrist zu gewähren.

1) Gegen die Zulässigkeit des Feststellungsbegehrens des Klägers bestehen keine Bedenken, obwohl er für die Monate Februar und März 1965 auch auf Zahlung geklagt hat. Der Leistungsantrag, der zudem auf zwei Monate beschränkt ist, erschöpft den Streitstoff zwischen den Parteien nicht. Denn der Kläger ist der Auffassung, zwischen ihm und dem Beklagten habe von Anfang an (1. Januar 1962) ein Arbeits-



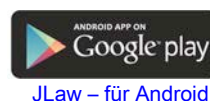
verhältnis bestanden, während der Beklagte in Abrede stellt, daß jemals zwischen den Parteien arbeitsvertragliche Beziehungen bestanden haben oder gegenwärtig bestehen. Die Rechtsstellung des Klägers zum Beklagten ist demnach in ihrem Kern infrage gestellt, so daß der Kläger ein rechtliches Interesse an einer alsbaldigen Klarstellung hat (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAG AP Nr. 12 zu § 256 ZPO).

Es ist aber aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht auf Grund des von ihm festgestellten Sachverhalts zu der rechtlichen Wertung kommt, es habe kein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden, so daß der Feststellungsantrag unbegründet sei. Der Senat hat gemäß § 561 ZPO von dem vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommenen unstreitigen Sachverhalt des Arbeitsgerichts auszugehen, hinsichtlich dessen die Revision keine Verfahrensrügen erhebt. Danach waren sich die Parteien bei Aufnahme der Vertragsbeziehungen am 1. Januar 1962 darüber einig und der Kläger damit einverstanden, daß er nicht als Arbeitnehmer sondern als freier Mitarbeiter eingestellt wurde. Zum ausdrücklichen Abschluß eines Arbeitsvertrages ist es auch später zwischen den Parteien nicht gekommen. Der Kläger nahm zu Ende des Jahres 1964 ein Angebot des Beklagten nicht an, einen Jahresvertrag als angestellter Kameramann abzuschließen. Insoweit bemerkt die Revision lediglich, es sei nicht festgestellt worden, daß der Kläger das Angebot des Beklagten abgelehnt habe. Das ist zwar richtig, aber rechtlich unerheblich. Denn ein Vertragsangebot muß von der Gegenpartei angenommen werden (§ 146 BGB). Schweigen gilt nur in Ausnahmefällen (vgl. §§ 151 BGB, 362 HGB) als Annahme eines Vertragsangebots. Im übrigen ist der Kläger, wenn auch nur für kurze Zeit, weiter zu den bisherigen Bedingungen für den Beklagten tätig gewesen.

Das angefochtene Urteil verkennt nicht, daß ein Arbeitsverhältnis auch durch die tatsächliche Durchführung der Vertragsbeziehungen zwischen zwei Parteien



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



- 7 -

begründet werden kann und zwar selbst dann, wenn eine ausdrückliche Abrede besteht, es liege kein Arbeitsverhältnis vor, sondern eine Tätigkeit als freier Mitarbeiter. Denn maßgebend ist insoweit in erster Linie nicht, welche rechtliche Wertung die Parteien ihren Vertragsbeziehungen angedeihen lassen, sondern wie diese bei objektiver Betrachtung in Wahrheit rechtlich einzuordnen sind. Die vom Kläger als Kameramann jeweils erbrachten Leistungen können an sich sowohl Gegenstand eines Arbeitsvertrages als auch eines freien Dienstvertrages, unter Umständen sogar eines Werkvertrages sein. Die Grenzen zwischen diesen Vertragstypen sind fließend, ihre gegenseitige Abgrenzung daher schwierig und nur unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falles möglich (BAG 12, 303, 14, 17 = AP Nr. 1 und 3 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Der Beklagte beschäftigt denn auch Kameramänner sowohl als Angestellte wie als freie Mitarbeiter. Beide Vertragsmöglichkeiten sehen auch die einschlägigen Tarifverträge der Deutschen Rundfunkanstalten vor.

Nach der auch vom angefochtenen Urteil zugrunde gelegten allgemeinen Auffassung und nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn die Leistung in persönlicher Abhängigkeit erbracht wird; eine (allerdings meist zugleich vorliegende) wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, mit weiteren Nachweisen). Diese persönliche Abhängigkeit zeigt sich insbesondere in der Weisungsgebundenheit. Demnach befinden sich echte "freie" Mitarbeiter nicht in einem persönlichen, wohl aber in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis, sofern sie im wesentlichen für einen Auftraggeber tätig sind und die hieraus fließende Vergütung ihre Existenzgrundlage darstellt. Es handelt sich dann nicht um Arbeitnehmer, sondern um sog. arbeitnehmerähnliche Personen, auf die die Vorschriften des Arbeitsrechts nur in beschränktem Umfang Anwendung finden (vgl. § 5 ArbGG, § 2 BUrtG). Bei der Frage, ob jemand Dienstleistungen als Arbeitnehmer erbringt oder als freier



Mitarbeiter, kommt es auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit an, der nur im Einzelfall auf Grund der gesamten Würdigung aller Umstände festgestellt werden kann (G. Hueck, Betrieb 55, S. 384).

Hierfür spielen u.a. folgende Umstände eine Rolle: Umfang der Weisungsgebundenheit, Unterordnung unter andere im Dienste des Geschäftsherrn stehende Personen, Bindung an feste Arbeitszeiten, Rechtspflicht zum regelmäßigen Erscheinen, Zulässigkeit von Nebentätigkeiten oder Pflicht, die gesamte Arbeitskraft dem Geschäftsherrn zur Verfügung zu stellen, Ort der Erledigung der Tätigkeit, Form der Vergütung (Einzelhonorar oder Monatsentgelt), Frage der Abführung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, Gewährung von Urlaub, Zurverfügungstellung von Arbeitsgeräten, Führung von Personalunterlagen (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., S. 44, Fußnote 22, S. 50, Fußnote 38 b, S. 60; Nikisch, Arbeitsrecht, 3. Aufl., 1. Bd., § 14 II, S. 95 ff.). Ergibt sich unter Berücksichtigung der vorstehenden Gesichtspunkte, daß einzelne Momente für die Annahme echten Arbeitsverhältnisses, andere für die eines reinen Mitarbeiterverhältnisses sprechen, so wird es in diesem Falle auch auf den etwa ausdrücklich erklärten Parteiwillen ankommen.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein Arbeitsverhältnis sei auch nicht im Laufe der Zeit durch tatsächliche Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien begründet worden, läßt in Anbetracht der vorstehend erörterten Gesichtspunkte einen Rechtsverstoß nicht erkennen. Das Landesarbeitsgericht hält auf Grund der Beweisaufnahme für festgestellt und erheblich, daß der Kläger ebenso wie die anderen freien Kameramänner nicht verpflichtet war, einen Arbeitsauftrag anzunehmen. Sie konnten auch betriebsfremde Aufträge ausführen und hatten in ihren Urlaubsdispositionen völlig freie Hand. Im Krankheitsfalle brauchte kein Attest beigebracht zu werden. Demgemäß bestand keine ständige Verfügungsgewalt



- 9 -

des Beklagten über die Arbeitskraft des Klägers. Es kommt hier noch hinzu, daß die Aufträge einzeln vergütet wurden und der Beklagte weder Personalpapiere führte noch Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge für den Kläger abführte. All dies läßt die Annahme des angefochtenen Urteils gerechtfertigt erscheinen, daß das für die Annahme der Arbeitnehmereigenschaft wesentliche Merkmal der persönlichen Abhängigkeit fehlte. Demgegenüber kann der Umstand, daß der Beklagte dem Kläger für seine Tätigkeit eine wertvolle Kameraausrüstung zur Verfügung stellte, und daß der Kläger rein tatsächlich von dem Beklagten zeitlich gesehen fast vollständig in Anspruch genommen wurde, nicht entscheidend ins Gewicht fallen. Diese Umstände sprechen in starkem Maße für die wirtschaftliche, aber nicht zwangsläufig für die persönliche Abhängigkeit des Klägers von dem Beklagten.

2) Dagegen ist der Rechtsstreit hinsichtlich des Zahlungsantrags noch nicht zur Endentscheidung reif. Zwar kann der Kläger die begehrten 2.000,- DM für die Monate Februar und März 1965 nicht unter dem Gesichtspunkt der Vergütung aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis verlangen, wie unter Ziff. 1) ausgeführt ist. Nach dem bisher festgestellten Sachverhalt unterliegt aber die Auffassung des angefochtenen Urteils Bedenken, der Beklagte habe die Erteilung von Einzelhonoraraufträgen Anfang 1965 ohne Vorankündigung einstellen können, da eine derartige Handhabung zwar der Billigkeit widerspreche, aber keine Rechtspflicht zu einer vorherigen Mitteilung bestanden habe. Hilfsweise hat der Kläger seinen Zahlungsanspruch auch auf diesen rechtlichen Gesichtspunkt gestützt. Zwar ist es richtig, daß die Beschäftigung des Klägers jeweils auf Grund tagweise abgeschlossener schriftlicher Einzelverträge erfolgte. Diese zum Teil erst nach Durchführung der Einzelaufträge abgeschlossenen Einzelverträge dürfen jedenfalls in dem vorliegenden Fall aber nicht isoliert für sich betrachtet werden. Wenn ein freier Mitarbeiter als ar-



beitnehmerähnliche Person drei Jahre lang nahezu täglich beschäftigt wird, so ist mindestens nach Ablauf eines Jahres außer den Einzelverträgen eine weitere, darüber hinausgreifende und die Einzelverträge verbindende vertragliche Dauerbeziehung zwischen den Beteiligten zustande gekommen, die nicht ohne wichtigen Grund plötzlich gelöst werden kann. Aus diesem schuldrechtlichen Band zwischen den Parteien (vgl. BAG AP Nr. 21 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ergibt sich die Pflicht des Dienstherrn, auf die Belange eines von ihm wirtschaftlich völlig abhängigen freien Mitarbeiters gebührend Rücksicht zu nehmen, d. h., insbesondere diesen nicht plötzlich seiner Existenzgrundlage zu berauben. Diese Gedankengänge haben Rechtslehre und Rechtsprechung für die Fälle entwickelt, in denen die Dauer eines Dienstverhältnisses sich aus seinem Zweck ergibt, dessen Ende für den Arbeitnehmer aber nicht erkennbar ist (§ 620 Abs. 2 BGB). Dann verlangt die Fürsorgepflicht, daß der Dienstherr angemessene Zeit vorher auf das bevorstehende Ende der Vertragsbeziehungen aufmerksam macht (RAG ARS 31, 207 [210]; Hueck-Nipperdey, aaO, § 55 III 3, S. 533, § 48 III 8, S. 416; Nikisch, aaO, § 47 II 3, S. 672; Nipperdey-Mohnen-Neumann, Der Dienstvertrag, § 620, Anm. 12). In ähnlicher Weise hat § 29 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes (HAG) - und zwar erstmals in der Gesetzesfassung vom 14. März 1951 - bestimmt, daß das Heimarbeitsverhältnis als Dauerrechtsverhältnis nach einjährigem Bestehen nur noch mit einer Ankündigungsfrist von zwei Wochen gelöst werden kann, sofern nicht ein wichtiger Grund zur alsbaldigen Auflösung vorliegt. Der Auftraggeber darf also den in Heimarbeit Beschäftigten nicht plötzlich und für diesen unvorhersehbar ohne Aufträge lassen. Auch im Bühnenrecht ist es seit Jahrzehnten auf Grund des Mitteilungsabkommens zwischen dem Deutschen Bühnenverein und der Genossenschaft Deutscher Bühnenangehörigen Bühnenbrauch, daß bei Beschäftigungsverhältnissen, die mindestens für die



Dauer eines Jahres oder einer Spielzeit abgeschlossen sind, für den Fall einer beabsichtigten Nichtverlängerung dem Vertragspartner frühzeitig eine entsprechende Mitteilung zugehen muß. Diese Beispiele zeigen, daß die neuere Rechtsentwicklung dahin geht, wirtschaftlich allein von einem Dienstherrn abhängigen Personen, denen üblicherweise nur Einzelaufträge gewährt oder mit denen nur Zeitverträge abgeschlossen werden, so daß ein Kündigungsschutz oder auch nur die Gewährung von Kündigungsfristen an sich nicht in Betracht kommt, gleichwohl eine Auslaufrist (Schonfrist) zu gewähren ist, wenn und soweit sich die vertraglichen Beziehungen so gefestigt haben, daß über die Einzelverträge hinaus ein Dauerrechtsverhältnis besteht. Unter Anwendung dieser Grundsätze verdient der in seiner wirtschaftlichen Existenz von einem Auftraggeber völlig abhängige freie Mitarbeiter wenigstens einen bescheidenen Schutz. Demgemäß muß der Dienstherr einen derartigen freien Mitarbeiter, dem jahrelang ständig Einzelaufträge erteilt worden sind, entweder rechtzeitig, d. h. unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen, auf die bevorstehende Beendigung der arbeitnehmerähnlichen Vertragsbeziehungen und damit auch der Einzelhonoraraufträge hinweisen, oder ihm eine entsprechend lange Auslaufrist (Schonfrist) gewähren. Während dieses Zeitraums ist er noch zur Fortzahlung der bisherigen Bezüge verpflichtet und zwar ohne Rücksicht darauf, ob er die Dienste des freien Mitarbeiters noch in Anspruch nimmt oder nicht (§ 615 BGB).

Das Landesarbeitsgericht wird zunächst zu prüfen haben, ob der Beklagte eine ausdrückliche Erklärung über die Beendigung der Vertragsbeziehungen abgegeben hat und sofern dies nicht der Fall ist, den Zeitpunkt festzustellen haben, von dem ab der Kläger nach Treu und Glauben davon ausgehen mußte, daß der Beklagte ihn nicht mehr beschäftigen werde. Von da ab läuft dann die Zweiwochenfrist, bis zu deren Ende der Durchschnitt der bisherigen Bezüge weiterzuzahlen ist. Für die Durchschnittsberechnung kann



- 12 -

in entsprechender Anwendung von § 29 Abs. 2 HAG auf die letzten 24 Wochen abgestellt werden, in denen der Kläger noch für den Beklagten tätig war.

Da der Rechtsstreit vom Revisionsgericht nur zum Teil erledigt wird, im übrigen aber die Entscheidung und damit der endgültige Erfolg der Revision noch offen bleibt, ist es zweckmäßig, daß das Landesarbeitsgericht insgesamt auch über die Kosten der Revision entscheidet.

gez. Dr. Auffarth	Dr. Schröder	Siara
Dr. Eck	Ed. Schleinkofer	

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)