

Aktenzeichen: 7 ABR 66/89
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 17. Oktober 1990
- 7 ABR 66/89 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Beschluß vom 27. November 1987
- 6 BV 11/87 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Beschluß vom 15. Juni 1989
- 10 TaBV 4/88 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmereigenschaft bei Rahmenvereinbarung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 5 Abs. 1, § 7; BGB § 611 Abs. 1, § 621, § 611
Abhängigkeit

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Durch eine Rahmenvereinbarung, die es dem Mitarbeiter freistellt, ob er einem jeweiligen Angebot des Arbeitgebers für einen bestimmten Arbeitseinsatz Folge leistet, wird die Arbeitnehmereigenschaft und damit die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG nicht begründet.



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



7 ABR 66/89

10 TaBV 4/88 Niedersachsen

Verkündet am
17. Oktober 1990

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Beschluß

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

pp.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 17. Oktober 1990 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blaeser und Bea für Recht erkannt:

Auf die Rechtsbeschwerde der antragstellenden Arbeitgeberin wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. Juni 1989 - 10 TaBV 4/88 - insoweit aufgehoben, wie die Anträge zurückgewiesen worden sind.

Es wird festgestellt, daß die Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage der antragstellenden Arbeitgeberin bei Betriebsratswahlen nicht gemäß § 7 BetrVG wahlberechtigt sind.

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

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über die Arbeitnehmereigenschaft der sogenannten Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage und damit über deren Berechtigung zur Teilnahme an Betriebsratswahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die antragstellende Arbeitgeberin betreibt kommerziell die kontrollierte Gewichtsabnahme bzw. das Halten eines Zielgewichtes ihrer Mitglieder unter Zuhilfenahme gruppendynamischer Prozesse. Ihre Geschäfte führt sie von D aus, wobei das Bundesgebiet in sieben Regionen mit 24 Gebieten gegliedert ist. Für jedes Gebiet ist eine sogenannte Gebietsleiterin eingesetzt, der die Gruppenleiterinnen des jeweiligen Gebietes unterstellt sind. Im Gebiet H sind 36 Gruppenleiterinnen tätig, die insgesamt 50 bis 60 Gruppen leiten.

Neben der Gruppenleiterin werden bei mehr als 15 Mitgliedern der Gruppe je nach Größe der Gruppe weitere (höchstens vier) Mitarbeiter tätig, denen die Arbeit am Empfang und/oder an der Waage übertragen ist (im folgenden: Mitarbeiter). Diese Mitarbeiter rekrutieren sich aus ehemaligen oder noch aktiven Gruppenmitgliedern. Sie werden von der Gruppenleiterin angeworben und etwa für 4 Wochen ohne Entgelt eingearbeitet. Im Anschluß daran unterzeichnen sie eine Formularerklärung, die u. a. wie folgt lautet:

"...Dieses Schreiben ist kein Anstellungsvertrag oder ein festes Versprechen für eine Beschäftigung in der Organisation.

...

Ich bestätige mit meiner Unterschrift, daß ich neben der Beschäftigung bei W keine weitere geringfügige Tätigkeit ausübe und dies solange nicht tun werde, wie ich eine solche bei W ausführe."

Darüber hinaus wird für jeden Mitarbeiter ein Personalbogen geführt. Die Mitarbeiter sind nur geringfügig beschäftigt; eine



- 4 -

monatliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden bildet die seltene Ausnahme. Einige Mitarbeiter werden monatelang überhaupt nicht tätig.

:

Aufgabe der Mitarbeiter ist es, auf den Veranstaltungen der Arbeitgeberin (Sitzungen) die Gruppenmitglieder zu empfangen und zu wiegen, entsprechende Aufzeichnungen in den Mitgliedsbüchern und Karteikarten zu machen, das entsprechende Geld entgegenzunehmen, Kontrollen bezüglich der Vollständigkeit der Gruppen vorzunehmen, Informationsmaterial zu sortieren und auf einem Angebotstisch liegende Ware an die Gruppenmitglieder zu verkaufen. Darüber hinaus übernehmen sie bei Verhinderung der Gruppenleiterin die Aufgabe, ein potentielles Mitglied, das den Gruppenraum betritt, zu begrüßen und zu informieren. Dem Rundschreiben vom 25. März 1986 entsprechend erhalten sie, differenziert nach Tätigkeit an der Waage oder am Empfang sowie nach Eintrittsdatum, eine Vergütung zwischen 19,-- DM bis 30,70 DM pro Sitzung zuzüglich Kilometergeld. Eine Sitzung entspricht für die Mitarbeiter etwa drei Arbeitsstunden. Die Verdienstgrenze von 382,67 DM für einen 4-Wochen-Monat und 478,33 DM für einen 5-Wochen-Monat darf nicht überschritten werden. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter Urlaubsentgelt, wenn ihr Einsatz eine gewisse Mindesteinsatzzeit beträgt. Der Einsatz der Mitarbeiter in einer oder mehreren Gruppen erfolgt nach Absprache mit der Gruppenleiterin. Ein Mitarbeiter kann frei entscheiden, ob und wie oft er bei einer Veranstaltung tätig werden will. Die Mitarbeiter sind gehalten, die Gruppenleiterin rechtzeitig vor einer Sitzung, für die sie eingeteilt sind, zu informieren, falls sie nicht kommen können oder wollen. Teil-



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

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

weise vereinbaren die Mitarbeiter Vertretungsfälle auch untereinander.

Am 9. Januar 1987 fand die Wahl des Betriebsrats für das Gebiet H der antragstellenden Arbeitgeberin statt. Neben den 36 Gruppenleiterinnen, deren Arbeitnehmereigenschaft unstreitig ist, wurden 132 Mitarbeiter in die Wählerliste aufgenommen und nahmen an der Wahl teil.

Die antragstellende Arbeitgeberin hat in dem am 23. Januar 1987 eingeleiteten Beschlußverfahren die Auffassung vertreten, bei den Mitarbeitern handele es sich nicht um Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes. Das von den Mitarbeitern zu unterzeichnende Formular stelle keinen Arbeitsvertrag dar, durch den die Mitarbeiter eingestellt werden würden, vielmehr werde ein festes Beschäftigungsverhältnis nicht begründet. Die Passage über eine weitere geringfügige Tätigkeit habe nur steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bedeutung. Es handele sich lediglich um Rahmenvereinbarungen, wie sie üblicherweise mit Abrufkräften getroffen würden, die nicht ständig und vor allem ohne Anspruch auf Beschäftigung eingesetzt würden. Auch eine Verpflichtung zur regelmäßigen Arbeitsleistung bestehe für die Mitarbeiter nicht; es stehe vielmehr zur freien Disposition der Mitarbeiter, zu arbeiten oder nicht. Sie könnten jederzeit den einzelnen Gruppensitzungen fernbleiben, es würde von ihnen lediglich erwartet, daß sie der Gruppenleiterin hiervon kurz Mitteilung machten oder selbst für eine Vertretung sorgten. Die Abmeldung diene lediglich dazu, der Gruppenleiterin zu ermöglichen, rechtzeitig Ersatz zu beschaffen. Aus dieser Abmeldung könne kein rechtlich relevanter Bindungswille



hergeleitet werden. Selbst wenn man für die Zeit der konkreten Beschäftigung in einer Gruppe jeweils das Zustandekommen eines Kurzarbeitsverhältnisses für die Dauer der Gruppensitzung bejahen würde, fehle es an der für das Wahlrecht zum Betriebsrat erforderlichen Eingliederung in den Betrieb. Der Betriebsrat sei Repräsentant der Belegschaft. Bestehe die Belegschaft aus wenigen Vollzeitbeschäftigten und einer Vielzahl von Beschäftigten mit absolut geringer und daher für den Betrieb unbedeutender Tätigkeit und würde man letzterer Gruppe ein Wahlrecht zugestehen, so würde der Betriebsrat unverhältnismäßig "aufgebläht", was mit dem Repräsentationsgedanken nicht zu vereinbaren sei; auch sei dann die erstgenannte Gruppe im Betriebsrat überrepräsentiert. Dies verstoße gegen den Grundsatz der Wahlgleichheit nach Art. 3 GG.

:

Ursprünglich hatte die Arbeitgeberin nur beantragt, die Betriebsratswahl vom 9. Januar 1987 für unzulässig zu erklären. In der Beschwerdeinstanz hat sie zusätzlich beantragt,

1. festzustellen, daß die sogenannten Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage des beteiligten Arbeitgebers bei Betriebsratswahlen nicht gemäß § 7 BetrVG wahlberechtigt sind.

Hilfsweise,

2. festzustellen, daß nur diejenige Anzahl von Mitarbeitern an Empfang und/oder Waage bei der Berechnung der Zahl der nach § 9 BetrVG zu wählenden Betriebsratsmitglieder in Ansatz zu bringen ist, die regelmäßig mindestens 6 Monate im Jahr erreicht wird.

Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge zurückzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, die Mitarbeiter seien Arbeitnehmer. Auch Teilzeitbeschäftigte seien wahlberechtigt, eine bestimmte Mindestwochenarbeitszeit als Voraussetzung der Wahlbe-



rectigung ergebe sich nicht aus dem Gesetz. Auch ein zeitweiliger Nichteinsatz als Mitarbeiter ändere am Arbeitnehmerstatus nichts. Durch die den Mitarbeitern abverlangte Erklärung, keine weitere geringfügige Beschäftigung neben der Tätigkeit bei der antragstellenden Arbeitgeberin auszuüben, würden diese in der Möglichkeit ihres Arbeitsverhaltens eingeschränkt. Die Auslegung dieser Erklärung lasse auf einen Bindungswillen der Parteien schließen. Der Hinweis, dies sei kein Anstellungsvertrag oder ein festes Versprechen für eine Beschäftigung in der Organisation, stehe dem nicht entgegen. Die Teilnahme an der Gruppensitzung sei für die Mitarbeiter Pflicht. Ort, Zeit und Art der Arbeitsleistung seien von der Arbeitgeberin vorgegeben. Möglich sei nur, daß die Mitarbeiter in einem Zeitraum von bis zu mehreren Tagen vor einer Gruppensitzung der Gruppenleiterin mitteilten, daß sie an einem Gruppenabend nicht teilnehmen würden. Ohne diese Mitarbeiter könne eine Gruppensitzung nicht stattfinden. Die organisatorischen Vor- und Nebenarbeiten der Helfer beinhalteten auch solche Tätigkeiten, die wesentlicher Bestandteil und Voraussetzung des Erfolges einer solchen Sitzung seien. Die Mitarbeiter seien in den Betrieb eingegliedert. Unter der Anleitung und der Weisung der jeweiligen Gruppenleiterin hätten diese Tätigkeiten zu verrichten, die dem arbeitstechnischen Zweck des Betriebes dienten.

Das Arbeitsgericht hat den ursprünglich gestellten Antrag, die Betriebsratswahl vom 9. Januar 1987 für unwirksam zu erklären, zurückgewiesen. Aufgrund einer erst im Beschwerdeverfahren bekannt gewordenen Tatsache (Wahlbeteiligung eines noch nicht 18jährigen Mitarbeiters) hat das Landesarbeitsgericht diesem Antrag rechtskräftig stattgegeben. Den erst in der Beschwerdeinstanz gestellten



Feststellungs- sowie den Hilfsantrag der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und insoweit die Rechtsbeschwerde zugelassen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin den Feststellungs- und den Hilfsantrag weiter. Der Betriebsrat beantragt, die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

B. Die Rechtsbeschwerde ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat den Feststellungsantrag der Arbeitgeberin, daß die Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage nicht gemäß § 7 BetrVG wahlberechtigt seien, zu Unrecht zurückgewiesen. Dieser Antrag ist begründet, da die genannten Mitarbeiter keine Arbeitnehmer sind. Über den Hilfsantrag war mithin nicht mehr zu entscheiden.

I. Der Feststellungsantrag ist hinreichend bestimmt (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Die beteiligte Arbeitgeberin war nicht gehalten, die Mitarbeiter, über deren Status als Arbeitnehmer gestritten wird, einzeln namentlich aufzuführen. Denn die Bezeichnung "Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage" genügt, um den betroffenen Personenkreis zuverlässig abzugrenzen. Den Beteiligten geht es nicht um die Frage der Wahlberechtigung bestimmter Einzelpersonen, sondern um die Wahlberechtigung der jeweiligen Mitglieder einer bestimmten Beschäftigtengruppe, die nach zwischen den Beteiligten unstreitigen Merkmalen abgegrenzt ist.

:

II. Zu Recht sind daher die einzelnen Mitarbeiter, um deren Arbeitnehmerstatus gestritten wird, am vorliegenden Beschlußverfahren nicht beteiligt worden. Aufgrund des gestellten Antrags wird nur eine grundsätzliche Feststellung über den arbeitsrechtlichen Status einer nach abstrakten Merkmalen abgegrenzten Beschäftigten-



gruppe getroffen; eine individuelle Zuordnung einzelner Personen zu dieser Gruppe findet nicht statt. In derartigen Fällen sind die einzelnen - derzeit - Betroffenen nicht zu beteiligen (BAGE 35, 59, 61 = AP Nr. 25 zu § 5 BetrVG 1972, zu II 3 der Gründe).

III. Das für den Feststellungsantrag erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Die Frage der Wahlberechtigung der Mitarbeiter an Empfang und/oder Waage ist zwischen den Beteiligten nicht nur für die Betriebsratswahl vom 9. Januar 1987, sondern auch für zukünftig stattfindende Betriebsratswahlen umstritten.

IV. In der Sache selbst kann sich der Senat der Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht anschließen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, alle 132 Mitarbeiter des Gebietes H seien Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und daher (nach Vollendung des 18. Lebensjahres) gemäß §§ 7, 8 BetrVG aktiv und passiv wahlberechtigt sowie gemäß § 9 BetrVG bei der Berechnung der regelmäßigen Arbeitnehmerzahl mitzuzählen. Denn sie seien von der beteiligten Arbeitgeberin in erheblichem Maße persönlich abhängig. Sie seien für die Gruppensitzungen fest eingeplant und verpflichtet, sich abzumelden, wenn sie nicht arbeiten wollten oder könnten. Aus dieser Handhabung ergebe sich eine von beiden Seiten gewollte einheitliche Bindung über die einzelne Gruppensitzung hinaus. Die Regelung über die Vergütung, die eine Erhöhung allein nach Dauer der Betriebszugehörigkeit vorsehe, zeige die Intensität der Dauerbindung. Die Bedeutung der einseitigen Verpflichtungserklärung, keine anderweitige geringfügige Beschäftigung einzugehen, mache die gewollte Dauer-

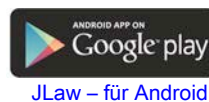


bindung der Arbeitsvertragsparteien über den einzelnen Einsatz hinaus ebenfalls deutlich. Die Freiheit der Mitarbeiter, für einzelne Einsätze oder auch für eine gewisse Dauer absagen zu können, stehe der Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegen. Die Abhängigkeit vom Direktionsrecht des Arbeitgebers bei der Festlegung der konkreten Arbeitszeit sei nur ein Element der persönlichen Abhängigkeit. Aber auch die fehlende Verpflichtung der Mitarbeiter, überhaupt arbeiten zu müssen, stehe ihrer Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegen. Entscheidend sei, daß die Mitarbeiter über lange Zeit immer wieder, wenn auch teilweise mit monatelangen Pausen, beschäftigt worden seien und daß die Arbeitgeberin jede einzelne Dienstleistung durch die Mitarbeiter genau nach ihren Wünschen und Anweisungen erbringen lasse. § 6 BetrVG erfasse auch Teilzeitarbeitnehmer, wie sich aus dem Hinweis auf die nicht erforderliche Versicherungspflicht ergebe. Es fehle eine dem § 14 BPersVG entsprechende Regelung, wonach das passive Wahlrecht von einer bestimmten wöchentlichen Mindestarbeitszeit abhängig gemacht werde. Es könne dahingestellt bleiben, ob bei nur gelegentlichen und völlig geringfügigen Tätigkeiten, die ohne jede Bedeutung für den Arbeitgeber seien, das Wahlrecht entfallen könne, da ein derartiger Fall nicht vorliege. Die Tätigkeit der Mitarbeiter sei zur ordnungsgemäßen Durchführung von Gruppensitzungen in Gruppen mit mindestens 15 Mitgliedern unverzichtbar. Selbst für die Mitarbeiter sei die Tätigkeit nicht ohne Bedeutung, da sie sich selbst bei einem ganz geringen Einsatz ein Taschengeld verdienten.

2. Dieser Würdigung kann sich der Senat zunächst insoweit nicht anschließen, als das Landesarbeitsgericht die Wahlberechtigung aller 132 Mitarbeiter angenommen hat. Gemäß § 7 BetrVG setzt das



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



aktive Wahlrecht zum Betriebsrat neben der Vollendung des 18. Lebensjahres und der Zugehörigkeit zum Betrieb (vgl. z.B. Kreutz, GK-BetrVG, 4. Aufl., § 7 Rz 16) die Arbeitnehmereigenschaft zum Zeitpunkt der Stimmabgabe voraus (vgl. statt aller Kreutz, GK-BetrVG, aaO, Rz 13 m.w.N.). Da am Wahltag jedenfalls nicht sämtliche 132 Mitarbeiter tatsächlich beschäftigt worden sind, könnte die Wahlberechtigung aller 132 Mitarbeiter nur gegeben sein, wenn die Mitarbeiter bereits aufgrund ihrer Dauerrechtsbeziehung zur beteiligten Arbeitgeberin (und nicht nur aufgrund ihres konkreten Arbeitseinsatzes gerade am Wahltag, s. dazu unten 3) als Arbeitnehmer anzusehen wären. Dies ist jedoch schon deshalb nicht der Fall, weil es sich bei dieser Dauerrechtsbeziehung nicht um einen Arbeitsvertrag handelt. Außerhalb der für einen konkreten Arbeitseinsatz getroffenen Absprache besteht zwischen den Mitarbeitern und der beteiligten Arbeitgeberin vielmehr nur eine rechtliche Rahmenbeziehung, die den Mitarbeiter noch nicht zur Dienstleistung verpflichtet und daher seine Arbeitnehmereigenschaft nicht begründen kann.

a) Der für die Anwendung des § 7 BetrVG und damit für den Entscheidungsfall maßgebliche betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff unterscheidet sich für die vorliegende Fallgestaltung nicht vom allgemeinen arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. Denn das Betriebsverfassungsgesetz geht in seinem § 5 Abs. 1 vom allgemeinen Arbeitnehmerbegriff aus und enthält gewisse Abweichungen nur für bestimmte Personengruppen, die im Entscheidungsfalle nicht berührt sind.



Der allgemeine arbeitsrechtliche Arbeitnehmerbegriff setzt voraus, daß der Arbeitnehmer vertraglich zur Dienstleistung verpflichtet ist. Nach der gesetzlichen Systematik (vgl. insbesondere § 621 BGB) ist der Arbeitsvertrag ein Unterfall des Dienstvertrages. Für die Rechtsnatur eines Vertrages als Arbeitsvertrag ist daher zunächst notwendig, daß er eine Verpflichtung zur Leistung von Diensten begründet (§ 611 Abs. 1 BGB). Das weitere Merkmal des Arbeitsvertrages, daß die Dienste in persönlicher Abhängigkeit zu leisten sind, unterscheidet ihn lediglich von dem zweiten Unterfall des Dienstvertrages, dem sogenannten "freien" oder "selbständigen" Dienstvertrag. Dementsprechend ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAGE 27, 163, 167 = AP Nr. 1 zu § 5 BetrVG 1972 Rotes Kreuz, zu III 1 der Gründe, m.w.N.) Arbeitnehmer, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zur Dienstleistung in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

b) Bei der zwischen den Mitarbeitern und der beteiligten Arbeitgeberin bestehenden Dauerrechtsbeziehung fehlt es bereits an dieser Verpflichtung der Mitarbeiter zur Dienstleistung, so daß sie - unabhängig von der Frage der persönlichen Abhängigkeit - schon deshalb die Arbeitnehmereigenschaft der Mitarbeiter nicht begründen kann.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und dem unstreitigen Sachverhalt sind die Mitarbeiter aufgrund der zur beteiligten Arbeitgeberin bestehenden Rahmenbeziehung nicht verpflichtet, auf Veranstaltungen der Arbeitgeberin tätig zu werden.



Sie können frei entscheiden, ob und wie oft sie tätig werden wollen. Sie sind lediglich gehalten, die Gruppenleiterin rechtzeitig vor einer Veranstaltung, für die sie eingeteilt wurden, zu benachrichtigen, wenn sie nicht teilnehmen können oder wollen.

Anders als etwa bei einem Arbeitsverhältnis "auf Abruf" ist mithin der Mitarbeiter aufgrund dieser Rahmenbeziehung auch dann nicht zur Dienstleistung verpflichtet, wenn er für eine Veranstaltung eingeteilt worden ist. Die Verpflichtung zur Dienstleistung entsteht vielmehr jeweils erst aufgrund einer besonderen, für die einzelne Veranstaltung getroffenen Absprache zwischen ihm und der Gruppenleiterin. Selbst wenn man mit dem Landesarbeitsgericht in der zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeberin bestehenden Rahmenbeziehung ein Dauerrechtsverhältnis sieht, das zu einer dauerhaften Bindung über die einzelne Veranstaltung hinaus führt und das gewisse Rechtspflichten - wie z.B. die Pflicht des Mitarbeiters zur rechtzeitigen Benachrichtigung der Gruppenleiterin - beinhaltet, ist sie jedenfalls wegen der fehlenden Verpflichtung zur Dienstleistung nicht geeignet, ein Arbeitsverhältnis und damit die Arbeitnehmerseigenschaft des Mitarbeiters zu begründen.

3. Arbeitsvertragliche Rechtsbeziehungen werden indessen auch nicht durch die jeweilige, für die einzelne Veranstaltung getroffene Absprache begründet. Auch wenn mithin am Tage der Betriebsratswahl Veranstaltungen der beteiligten Arbeitgeberin stattfinden sollten, sind deshalb auch die Mitarbeiter, die auf diesen Veranstaltungen tätig werden, nicht gemäß § 7 BetrVG wahlberechtigt.



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



a) Zwar kann davon ausgegangen werden, daß es durch die Zuweisung eines konkreten Arbeitseinsatzes seitens der Arbeitgeberin und die Einverständniserklärung des Mitarbeiters, die gegebenenfalls auch in dem Unterlassen einer rechtzeitigen Absage liegen kann, zum Abschluß eines (auf die Dauer der jeweiligen Veranstaltung befristeten) Dienstvertrages kommt. Denn wenn ein konkreter Arbeitseinsatz eines bestimmten Mitarbeiters vereinbart wurde, so ist dieser nunmehr verpflichtet, auf der betreffenden Veranstaltung tätig zu werden.

b) Bei dem hierdurch für die Dauer der jeweiligen Veranstaltung begründeten Dienstverhältnis fehlt es jedoch an dem für ein Arbeitsverhältnis erforderlichen Grad der persönlichen Abhängigkeit.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. z.B. BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; BAGE 52, 133, 140 = AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 2 der Gründe, jeweils m.w.N.) unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters (von sonstigen Dienstverhältnissen, z.B. von dem eines freien Mitarbeiters) durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Arbeitnehmer ist danach derjenige Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Beschäftigter hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht unterliegt.



Diese Voraussetzungen für die Arbeitnehmereigenschaft des zur Dienstleistung Verpflichteten sind im Entscheidungsfalle schon deshalb nicht erfüllt, weil sich hier die Bindung des Mitarbeiters hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste allenfalls in ganz geringem Umfang aus einem Weisungsrecht der Arbeitgeberin, im wesentlichen aber bereits aus der die Verpflichtung zur Dienstleistung begründenden Absprache selbst ergibt. Zeit und Ort der jeweiligen Veranstaltung sind bereits in dieser Vereinbarung selbst festgelegt; soweit die Gruppenleiterin den Ort nachträglich einseitig ändern kann, liegt hierin keine den Mitarbeiter in erheblichem Umfang berührende Abweichung. Auch die Dauer der Tätigkeit des Mitarbeiters auf der jeweiligen Veranstaltung wird nicht durch ein einseitiges Weisungsrecht der Gruppenleiterin bestimmt, sondern ist den Mitarbeitern aufgrund der bisherigen Erfahrungen bekannt und variiert allenfalls nach den sich aus dem tatsächlichen Ablauf der jeweiligen Veranstaltung ergebenden Notwendigkeiten. Schließlich werden selbst die konkreten Verrichtungen, die der Mitarbeiter auf der einzelnen Veranstaltung zu verrichten hat, dem Mitarbeiter ihrem wesentlichen Inhalt nach nicht durch die Gruppenleiterin zugewiesen, sondern ergeben sich weitgehend schon aus der getroffenen Absprache, bei der dem Mitarbeiter die Art der zu verrichtenden Dienstleistungen aufgrund seiner Einarbeitungszeit bekannt ist.

Insgesamt folgen mithin alle den Charakter der Dienstleistung der Mitarbeiter prägenden Umstände im Entscheidungsfalle nicht aus einem Weisungsrecht der beteiligten Arbeitgeberin, sondern sind bereits in dem für die einzelne Veranstaltung getroffenen Dienst-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 16 -

vertrag selbst festgelegt. Ein Arbeitsverhältnis und damit die Arbeitnehmereigenschaft des Mitarbeiters sind damit auch für die Dauer der tatsächlichen Tätigkeit eines Mitarbeiters auf einer Veranstaltung nicht gegeben.

Dr. Seidensticker Schliemann Dr. Steckhan
Dr. Blaeser Bea

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](#)