

Arbeitnehmer, Arbeitnehmerähnliche und freie Mitarbeiter in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Betreuung von Dr. G. Reinecke aus ZTR 2014, S. 63 ff

1. Einleitung

Der Arbeitnehmerbegriff ist das „Eingangstor“ zum Arbeitsrecht. Nur Arbeitnehmer haben Kündigungsschutz nach dem KSchG und Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall nach dem EFZG usw. Das Eingangstor zur Arbeitsgerichtsbarkeit liegt davor und ist größer. Auch arbeitnehmerähnliche Personen gelten als Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG. Sie genießen aber nur einen sehr eingeschränkten Schutz. So haben sie wie Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub nach dem BUrlG.

Hier soll in erster Linie die – zum Teil nicht veröffentlichte – Rechtsprechung dargestellt werden, in der es um die „Natur“ des Rechtsverhältnisses geht, aufgrund dessen Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter und andere in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Betreuung Beschäftigte tätig werden. Zumeist geht es um Fälle, in denen das Rechtsverhältnis anders, z.B. als freie Mitarbeiter oder ähnlich bezeichnet wird. Überwiegend machen die Kläger geltend, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Das gilt auch in den Fällen, in denen der Beklagte geltend macht, es würden jeweils auf den einzelnen Einsatz beschränkte (Ein-Tages-)Arbeitsverhältnisse geschlossen werden.

Anspruchsgegner sind oft staatliche Stellen – Bund, Land, Gemeinden –, zum Teil aber auch zwischengeschaltete sogenannte freie Träger und private Krankenhausbetreiber. Das entspricht dem sozialrechtlichen „Hintergrund“: Zahlreiche Vorschriften betreffen das Zusammenwirken staatlicher und nichtstaatlicher Stellen. Hier sei nur auf §§ 3 f. SGB VIII (freie und öffentliche Jugendhilfe), § 17 Abs. 1 Satz 1, 3 SGB IX und § 5 Abs. 2 SGB XII hingewiesen.

Die Statusfrage stellt sich aber auch hinsichtlich der Personen, die aufgrund sozialrechtlicher Vorschriften staatlich alimentiert in besonderen Programmen arbeiten, wie z.B. die sogenannten Ein-Euro-Jobber oder Personen, die in besonderen Einrichtungen wie Behindertenwerkstätten beschäftigt sind.

2. Allgemeines zum Arbeitnehmerbegriff

2.1 Grundsätze

Die von der Rechtsprechung angewandten Grundsätze zum Arbeitnehmerbegriff sind seit Jahrzehnten unverändert. Der Zehnte Senat des BAG, dem seit 2011 die Rechtsmaterie Arbeitnehmerstatus zugewiesen ist,^[2] hat sie in seinem Urteil vom 29.8.2012^[3] zur Arbeitnehmereigenschaft bei Tätigkeiten in der Telefonseelsorge wie folgt formuliert:

„Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen.

Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB). Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Letztlich kommt es für die Beantwortung der Frage, welches Rechtsverhältnis im konkreten Fall vorliegt, auf eine

Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls an. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Die zwingenden gesetzlichen Regelungen für Arbeitsverhältnisse können nicht dadurch abbedungen werden, dass die Parteien ihrem Arbeitsverhältnis eine andere Bezeichnung geben. Der objektive Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrags zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung, ist Letzteres maßgebend.“^[4] Anders als etwa für die Bereiche Medien und Unterricht, in denen noch erheblich öfter um den Arbeitnehmerstatus gestritten wird, fehlen für die hier behandelten Bereiche bereichsspezifische Konkretisierungen.^[5]

2.2 Entscheidungen mit allgemeiner Begründung

Im Urteil vom 29.8.2012^[6] ging es um eine seit vielen Jahren in der Telefonseelsorge tätige Frau. Ihre Kündigungsschutzklage, mit der sie auch die Verurteilung auf unentgeltliche Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens begehrte, wurde abgewiesen. Der Leitsatz lautet: „Durch die Ausübung unentgeltlicher ehrenamtlicher Tätigkeit wird kein Arbeitsverhältnis begründet.“ Entscheidend gegen die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin sprach, dass sie die Tätigkeit unentgeltlich und ohne Vergütungserwartung als ehrenamtliche caritative Arbeit leistet. Sie versah ihre Dienste im Rahmen eines Auftrags, der sich „vom Arbeitsverhältnis durch die Unentgeltlichkeit der zu erbringenden Dienste und durch die jederzeit für beide Seiten bestehende Möglichkeit grundloser Beendigung (§ 671 BGB)“ unterscheidet. Die Klägerin erhielt vom Beklagten, einer kirchlichen Einrichtung, keine Weisung, zu bestimmter Zeit Telefondienst zu leisten. Sie war auch frei zu entscheiden, ob sie sich überhaupt in den Dienstplan eintragen wollte. Es fehlte also bereits an einer Verpflichtung zur Arbeitsleistung.^[7]

Immer wieder kommt es vor, dass sich Beklagte darauf berufen, trotz Abschluss eines „Arbeitsvertrages“ handele es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis – so der Sachverhalt im BAG-Urteil vom 21.4.2005^[8]. Der Grundsatz, dass die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses maßgebend ist, wenn der Vertrag abweichend von den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen vollzogen wird, gilt allerdings nur für solche Fälle, in denen die Parteien ihr Rechtsverhältnis gerade nicht als Arbeitsverhältnis bezeichnet haben. Haben die Parteien dagegen ein Arbeitsverhältnis vereinbart, so ist es in aller Regel auch als solches einzuordnen.^[9] Ein Arbeitnehmer wird nicht allein dadurch zum freien Mitarbeiter, dass der Arbeitgeber sein vertraglich bestehendes Weisungsrecht längere Zeit nicht ausübt.

In dem in einem Rechtswegbestimmungsverfahren nach § 17a GVG ergangenen Beschluss vom 25.1.2007^[10] ging es um einen Sozialarbeiter, der sich von seiner Ehefrau anstellen ließ, die aber – so ihr Vortrag – nur Hausfrau und Mutter gewesen sei. Da der Arbeitsvertrag geschlossen wurde, damit der Kläger die sozialen Sicherungssysteme für sich in Anspruch nehmen konnte, und dafür aber das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses, das insoweit an ein Arbeitsverhältnis anknüpft, voraussetzte, lag kein Scheingeschäft vor. – Wenig aussichtsreich war die vom Beklagten in dem dem Urteil vom 13.5.1997^[11] zugrunde liegenden Sachverhalt vorgebrachte Verteidigung: Mit dem Fleischbeschau-Tierarzt war ein „Arbeitsvertrag“ abgeschlossen worden, wonach sich die Arbeitszeit

nach dem Bedarf richtete; in diesem Vertrag wurde noch dazu auf den Tarifvertrag über die Rechtsverhältnisse der nicht vollbeschäftigten Tierärzte in öffentlichen Schlachthöfen verwiesen. Es verwundert nicht, dass der Beklagte mit dem Einwand, der Kläger sei lediglich formell, nicht materiell sein Arbeitnehmer gewesen, nicht gehört wurde.

2.3 Dauerbeschäftigung oder Ein-Tages-Arbeitsverhältnisse?

Bei unregelmäßiger Beschäftigung stellt sich oft die Frage, ob jeweils nur auf die einzelnen Einsätze beschränkte Einzelarbeitsverhältnisse abgeschlossen werden, oder ob ein Dauerarbeitsverhältnis vorliegt und dieses wirksam befristet wurde. In den Urteilen vom 3.11.1999^[12] und 16.5.2012^[13] ging es um Studenten, die nebenberuflich als Sitzwache im Pflegedienst für Schwerstkranke, als Nachtwache bzw. als Rettungsassistenten oder -sanitäter in Rettungswachen beschäftigt wurden. Im erstgenannten Fall war ein schriftlicher „Rahmen-Arbeitsvertrag“ abgeschlossen worden, in dem es hieß, der Arbeitnehmer werde „bei Bedarf zur Arbeitsableistung jeweils einer Sitzwache/Nachtwache abgerufen“. Für jeweils eine Sitzwache/Nachtwache werde jeweils ein Arbeitsverhältnis begründet. Das Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf des Tages, in dem die Wache beendet sei. Das LAG hatte zwar eine Verpflichtung des Klägers zur Arbeitsleistung verneint und eine Rahmenvereinbarung angenommen, in deren Vollzug Arbeitsverträge für die jeweils einzelnen Wachen begründet würden, das Bestehen eines Dauerarbeitsverhältnisses aber mit der Begründung bejaht, die Befristung des Arbeitsverhältnisses für die jeweilige Wache sei unwirksam. Das BAG wies die Klage ab, weil der Kläger die Unwirksamkeit der Befristung nicht binnen der Drei-Wochen-Frist des § 1 Abs. 5 Satz 2, 1 BeschFG (nunmehr § 17 TzBfG) geltend gemacht hatte. Auch im Urteil vom 16.5.2012 (Dienste in einer Rettungswache) wurde die – hier auf Lohnzahlung gerichtete – Klage abgewiesen und das Vorliegen eines unbefristeten Dauerarbeitsverhältnisses mit der Begründung verneint, der Kläger habe sich nicht vertraglich zur Leistung dauerhafter Dienste verpflichtet. Der Beklagten sei nicht das Recht eingeräumt worden, durch Ausübung eines Leistungsbestimmungsrechts die konkrete Leistungspflicht des Klägers herbeizuführen. Der Kläger habe nicht gegen seinen Willen zu einem Dienst eingeteilt werden können. Zwar könne auch vereinbart werden, dass der Arbeitgeber die konkrete Verpflichtung zur Arbeitsleistung erst durch eine einseitige gem. § 106 Satz 1 GewO zu treffende Weisung auslöste. Ebenso könne vereinbart werden, dass Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Rahmen eines Abrufarbeitsverhältnisses i.S. des § 12 TzBfG entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen habe. Die auf den jeweiligen Einsatz bezogenen Ein-Tages-Arbeitsverträge stellten nach ihrem objektiven Geschäftsinhalt keine unzulässige, zu einem unbefristeten Dauerarbeitsverhältnis führende Vertragsgestaltung dar. Es liege weder eine Gesetzumgehung noch der Missbrauch einer an sich zulässigen rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit vor. Die Arbeitsvertragsparteien seien nicht gezwungen, statt Einzelarbeitsverträgen ein Abrufarbeitsverhältnis nach § 12 TzBfG zu begründen.

Auch in dem Urteil vom 15.2.2012^[14] hat der Zehnte Senat die auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtete Klage abgewiesen, wiederum mit der Begründung, eine Rahmenvereinbarung, welche nur die Bedingungen der erst noch abzuschließenden Arbeitsverträge wiedergebe, selbst aber noch keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung begründe, begründe kein

Arbeitsverhältnis. Der einzelne Einsatz des Klägers – im Streitfall in der Betreuung von Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Bundestages – sei nicht auf einseitige Anweisung der Beklagten erfolgt, sondern stets nach einer zumindest zuvor getroffenen mündlichen Absprache.[15]

In einem Urteil vom 19.1.1993[16] hatte der für das Urlaubsrecht zuständige Senat des BAG aber wohl etwas geringere Voraussetzungen für die Annahme eines Dauerarbeitsverhältnisses gestellt. Der Leitsatz dieser Entscheidung lautet:

„Studenten, die nach einer mehrwöchigen Einarbeitung als Sitz- oder Sonderwache in einer Intensivstation eines Universitätsklinikums für geeignet gehalten und in den Kreis der zukünftig zu Sitzwachen heranzuziehenden studentischen Hilfskräfte aufgenommen werden, stehen in einem dauernden Teilzeitarbeitsverhältnis. Sie haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Urlaub entsprechend ihrer im Vergleich zu Vollbeschäftigten jährlich zu leistenden Arbeit.“

In den meisten anderen Entscheidungen bedurfte es eines genaueren Eingehens auf die konkret auszuübende Tätigkeit und deren Organisation.

3. Bereich Gesundheit

3.1 Ärzte, Psychologen

Sieht man von den Fällen ab, in denen ein „Arbeitsvertrag“ abgeschlossen worden war, hatten die Klagen von Ärzten und Psychologen auf Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses überwiegend keinen Erfolg. Im Urteil vom 2.2.1983[17] stellte das BAG darauf ab, dass die Klägerin, eine Ärztin, nicht in die staatliche Verwaltung eingegliedert war. Aus der Zusammenarbeit mit festangestellten Hilfskräften des Gesundheitsamtes ergab sich keine Eingliederung. Für den Status als freie Mitarbeit sprach weiter, dass die Klägerin die Zeit ihrer Tätigkeit weitgehend frei bestimmen konnte. So konnte sie insbesondere den Zeitpunkt der Mütterberatungstermine selbst festlegen und auf den Zeitpunkt der in den Schulen und Kindergärten durchgeführten Reihenuntersuchungen Einfluss nehmen.[18] – Ähnlich die Argumentation im Urteil vom 9.9.1981[19]. Der Leitsatz lautet:

„Ein in der Behindertenfürsorge tätiger Psychologe, der innerhalb eines mit dem Träger der Sozialhilfe vereinbarten zeitlichen Rahmens von 18 Betreuungsstunden pro Woche, Zeit und Ort seiner Tätigkeit frei bestimmen kann, ist freier Mitarbeiter und kein Arbeitnehmer.“

Die Entscheidungen des LAG München vom 2.8.1984[20] und des LAG Köln vom 25.8.1999[21] betrafen Betriebsärzte. Aus § 2 Abs. 2 Satz 3 und § 9 Abs. 3 ASiG ergibt sich, dass Betriebsärzte auch freiberuflich tätig werden können. Beide Klagen wurden abgewiesen. Der Kläger des erstgenannten Falles war lediglich 13 Stunden pro Woche für den Betrieb tätig, nahm ausschließlich Aufgaben nach § 3 ASiG wahr und betrieb im Übrigen eine freie Arztpraxis. Das Gericht sah ihn wegen des dort erzielten Jahreseinkommens auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person an und erklärte daher den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten als gegeben. Für das LAG Köln war entscheidend, dass die Anwesenheitszeiten des Klägers in den Räumen des Beklagten jeweils unter Berücksichtigung der Interessen des Klägers vereinbart wurden und dieser nicht in die betriebliche Organisation eingebunden war. Aus § 9 Abs. 3 ASiG ergebe sich, dass in Zweifelsfällen auch der

Parteiwille zu berücksichtigen ist. Den hätten die Beteiligten im Streitfall klar dahin zum Ausdruck gebracht, dass sie eine freie Mitarbeit gewollt hätten.

In seinem Urteil vom 7.11.1990^[22] hat das BAG dagegen der Statusklage einer bei dem beklagten Landkreis überwiegend bei Schuluntersuchungen und öffentlichen Impfungen tätigen teilzeitbeschäftigten Ärztin stattgegeben. Schon bestimmte Wendungen im „Dienstvertrag“ deuteten auf den Willen der Parteien hin, ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu begründen. So wurde die Klägerin als „nicht vollbeschäftigte Vertragsärztin“ bezeichnet, die bestimmte Tätigkeiten, „zu den von dem Gesundheitsamt festgesetzten Terminen“ durchführt. Die Klägerin unterlag Aufsicht und Weisungen hinsichtlich Zeit, Ort und Art der zu erbringenden Leistungen, insbesondere für die von ihr überwiegend wahrzunehmenden Aufgaben bei Schuluntersuchungen und öffentlichen Impfungen. Die Eingliederung der Klägerin in die Arbeitsorganisation des Gesundheitsamtes ergab sich insbesondere dadurch, dass sie sich nach dem Dienstplan richten musste. Durch dessen Aufstellung verfügte das Amt über die Arbeitskraft der Klägerin hinsichtlich Ort, Zeit und Art der Tätigkeit. Es übte damit die typischen Rechte des Arbeitgebers aus. Das wurde nicht dadurch in Frage gestellt, dass gelegentlich Termine auf Wunsch der Klägerin verlegt oder getauscht wurden. Auch das LAG Rheinland-Pfalz sah in seinem Urteil vom 12.5.2004^[23] den Einsatz einer Ärztin durch Dienstplan als entscheidend dafür an, dass sie Arbeitnehmerin war.

3.2 Hebammen und andere im Krankenhaus Beschäftigte

Mehrere Entscheidungen betrafen Hebammen, die aufgrund eines sogenannten Beleghebammenvertrages im Krankenhaus tätig waren. In seinem Urteil vom 26.6.1991^[24] wies das BAG die Kündigungsschutz- und Weiterbeschäftigungsklage der Hebamme ab. Ihr war keine feste Arbeitszeit vorgeschrieben. Vielmehr hatten die drei Hebammen unter sich die Heranziehung zum Schichtdienst eingeteilt, worauf die Ärzte keinen Einfluss nahmen. Die Krankenhausleitung musste im Vertretungsfall mit einer von den Hebammen als Vertretung vorgeschlagenen Berufskollegin einverstanden sein. Es sprach nicht für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses, dass die Klägerin bei manchen Geburten einen Arzt hinzuziehen musste und sie ärztlichen Weisungen unterlag. Denn das ergab sich aus der Berufsordnung der Hebammen, die auch freiberufliche Hebammen erwähnt.^[25] Auch das LAG Düsseldorf entschied am 3.9.2009^[26] unter Bezugnahme auf das Urteil des BAG vom 26.6.1991, dass eine Beleghebamme nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Krankenhaus steht. Die Arbeitszeiteinteilung erfolgte hier durch die Hebamme ngemeinschaft; die Ärzte hatten darauf keinen Einfluss. Als letztlich entscheidend sah es das Gericht an, dass die Klägerin keinerlei Entgelt für ihre Tätigkeit vom Krankenhausträger erhielt, sondern bei den Krankenkassen liquidierte. Es fehle an einem Gegenseitigkeitsverhältnis zwischen Arbeitspflicht und Arbeitsentgelt. Mit Beschluss vom 21.2.2007^[27] bestätigte das BAG die Entscheidungen der Vorinstanzen, die den Rechtsstreit an das Landgericht verwiesen hatten. Hier hatte die Klägerin von vornherein nicht einmal geltend gemacht, in einem Arbeitsverhältnis zu stehen. Es ging nur noch darum, ob sie arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG war. Das war nicht der Fall. Die bloße Gewährung einer Verdienstmöglichkeit nach einer für Selbstständige geltenden Gebühren- oder Vergütungsordnung

führt nicht zu einer wirtschaftlichen Abhängigkeit von demjenigen, der die Verdienstmöglichkeit einräumt.

In den bereits erwähnten Entscheidungen zu „Ein-Tages-Arbeitsverhältnissen“ (oben 2.3), in denen das Bestehen eines Dauerarbeitsverhältnisses abgelehnt wurde, stand fest, dass die Sitz- und Nachtwachen bzw. Rettungssanitäter während ihres jeweiligen Einsatzes Arbeitnehmer waren. Im Urteil des BAG vom 15.11.2005^[28] heißt es unter Bezugnahme auf ein Urteil vom 13.2.1985^[29], es spreche sehr viel dafür, dass die Klägerin, die Nachtwachen in einer Privatklinik leistete, Arbeitnehmerin der Beklagten war. „Die Leistung von Nachtdiensten in einem Krankenhaus (erscheint) schon aufgrund der von der Klinik gegenüber den Patienten sicherzustellenden Betreuung ohne Eingliederung in den betrieblichen Ablauf und der bei Dienstbeginn und -ende notwendigen Übergabe der Pflegeeinheit kaum vorstellbar.“ Das bedurfte jedoch im Streitfall keiner abschließenden Entscheidung, da die Klägerin als „zumindest arbeitnehmerähnliche Person“ nach § 2 BUrlG Urlaubsansprüche hatte.

4. Bereich Soziales, Betreuung

Sämtliche hier behandelten Entscheidungen betreffen die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Nach § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII werden „Leistungen der Jugendhilfe ... von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht“ und sollen beide „zum Wohl junger Menschen und ihrer Familien partnerschaftlich zusammenarbeiten.“. Häufig werden zwischen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe und der freien Jugendhilfe sogenannte Kooperationsvereinbarungen geschlossen.^[30] Nicht nur, aber insbesondere im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wird Sozialarbeit in großem Ausmaß „outgesourct“. Die Helfenden werden dann meist vom Träger eingestellt. Die auf das Bestehen eines (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses gerichteten Klagen gegen die Stadt oder den Bund wurden bis auf eine abgewiesen. Im Urteil vom 9.5.1984^[31] ging es um einen Jugendarbeiter in der offenen Jugendarbeit mit einer Arbeitszeit von höchstens 31 Stunden im Monat. Er betreute – teilweise zusammen mit weiteren Mitarbeitern – die in der Jugendfreizeitstätte dauernd angebotenen Veranstaltungen wie Discogruppe, Teestube, Filmclub etc. Der Einsatz des Klägers wurde im Rahmen der Öffnungszeiten in gemeinsamen Mitarbeiterbesprechungen festgelegt. Die Leitsätze lauten:

„	Wer in einer Jugendfreizeitstätte während deren Öffnungszeiten in zeitlich festgelegtem Umfang
1.	Veranstaltungen für Jugendliche betreut, ist nicht Arbeitnehmer, wenn er über Art und zeitliche Lage seiner Tätigkeit entsprechend den Wünschen der Betreuten und seine eigenen Neigungen mitbestimmen kann.
2.	Die Beachtung eines allgemeinen Konzepts für die Jugendarbeit sowie die örtliche Bindung an die Räume der Freizeitstätte begründen keine für ein Arbeitsverhältnis notwendige Abhängigkeit.“

Die Klägerin des ebenfalls am 9.5.1984^[32] entschiedenen Falles betreute zunächst als Leiterin eines „Miniclubs“ Vorschulkinder und später als Leiterin des Arbeitskreises „Spielen und Lernen“ Schulkinder bei der Hausaufgabenbetreuung im Umfang von zuletzt fünf Stunden pro Woche. Sie konnte ihre Tätigkeit weitgehend frei gestalten. Der beklagten Stadt stand ein lediglich an den allgemeinen Zielvorstellungen ausgerichtetes Weisungsbefugnis zu. Weiter heißt es in diesem Urteil: „Auch die

Teilnahme der Klägerin an fachlichen Fortbildungsveranstaltungen in der Zeit ihrer Tätigkeit als Leiterin des Miniclubs lässt nicht auf eine arbeitsgerichtliche Eingliederung in den Betrieb der Beklagten schließen. Die Klägerin besitzt keine einschlägige Berufsausbildung. Die Anweisung der Beklagten, an den Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, lag daher auch im Interesse der Klägerin.“

Auch in dem dem Urteil vom 21.8.1985^[33] zugrunde liegenden Fall lagen keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür vor, dass der Kläger bei seiner Tätigkeit als Mitarbeiter in der Abteilung Jugendförderung in einem Arbeitsverhältnis typischerweise persönlich abhängig war. Der Kläger konnte seinen Arbeitseinsatz und dessen Umfang weitgehend frei bestimmen. Es war den im „Kinderclub“, einer Betreuungseinrichtung für Kinder von 8 bis 15 Jahren in einer Obdachlosen-Siedlung tätigen Sozialarbeitern selbst überlassen, ihre Arbeitszeit festzulegen und einen Stundenplan aufzustellen. Der Kläger war nur an die von der beklagten Stadt erstellten „Rahmenkonzeption“ gebunden, die keine konkreten methodischen Handlungsanweisungen enthielt. Eine Ortsgebundenheit ist für pädagogische Betreuungstätigkeit der vorliegenden Art typisch und besagt nichts über die persönliche Abhängigkeit.

Die folgenden Entscheidungen betrafen Familienhelfer nach § 31 SGB VIII und andere Formen intensiver Betreuung. Im Urteil vom 11.6.1997^[34] beantragte die von einem privaten Träger angestellte Klägerin die Feststellung, in einem Arbeitsverhältnis mit der beklagten Stadt zu stehen. Dafür sprach manches: Die Beklagte selbst beschäftigte keine Familienhelfer. Die Klägerin hatte vorgetragen, sie habe sich auf eine Zeitungsanzeige des Jugendamtes hin beworben. Alle Arbeitgeberfunktionen seien von der beklagten Stadt ausgeübt worden. Ein Sozialhelfer des Jugendamtes habe den zeitlichen und örtlichen Einsatz, die Art und Dauer der Tätigkeit sowie den Arbeitsablauf bestimmt. Es war festgestellt worden, dass die Beklagte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen entgegennahm und Urlaub erteilte. In den Entscheidungsgründen ging das BAG auf diesen Vortrag nicht ein. Der Leitsatz dieses Urteils, mit dem das der Klage stattgebende Urteil des LAG aufgehoben wurde, lautet:

„Die Durchführung der einem öffentlichen Träger obliegenden Jugendhilfemaßnahmen durch einen bei einem freien Träger angestellten Arbeitnehmer ist jedenfalls dann nicht an den Vorschriften des AÜG zu messen, wenn sich das Zusammenwirken beider Träger auf der Grundlage der Spezialregelungen des SGB VIII vollzieht.“

Aufgrund seiner in § 79 SGB VIII geregelten Gesamtverantwortung müsse der öffentliche Träger die laufende Tätigkeit des freien Trägers auf ihre Gesetzeskonformität hin überwachen. Es widerspreche daher nicht der Konzeption des SGB VIII, dass der öffentliche Träger zur Gewährleistung der Gesetzeskonformität dem Personal des freien Trägers Weisungen erteilt. Deren Arbeitnehmer hätten daher verpflichtet werden können, Weisungen dieses Inhalts durch öffentliche Träger zu beachten. Es sei nicht erkennbar, dass der beklagten Stadt weitergehende Weisungsrechte als nach SGB VIII zulässig eingeräumt worden waren. Es könne sein, dass Angehörige des Jugendamtes in Einzelfällen ihre Befugnis nach dem SGB VIII überschritten hätten. Ein solches Fehlverhalten müsse aber mit den Mitteln des SGB VIII korrigiert werden. – Man mag hier daran zweifeln, ob der Vertragsarbeitgeber tatsächlich noch als Träger einer „Freien Jugendhilfe“ angesehen werden kann.

Im Urteil vom 6.5.1998^[35] hat das BAG der gegen den freien Träger gerichteten Klage einer als Familienhelferin beschäftigten Psychologin stattgegeben. Der Leitsatz dieses Urteils lautet: „ Familienhelferinnen nach § 31 SGB VIII sind regelmäßig Arbeitnehmer.“ Das BAG hat in dieser Entscheidung maßgeblich darauf abgestellt, dass nach der Kooperationsvereinbarung zwischen dem Land (hier: Freie Hansestadt Bremen) und dem freien Träger die Fallverantwortung im Einzelfall auch während des Einsatzes der Familienhelferin beim zuständigen Sozialarbeiter des Landes blieb, der das Recht hatte, konkrete Einzelweisungen zu erteilen, dass kontinuierliche Kontakte zwischen beiden verbindlich festzuschreiben waren und dass dieses Weisungsrecht dem beklagten freien Träger zuzurechnen war. Diese Ansicht hat der Senat später aufgegeben (s. das nachf. dargestellte Urteil vom 25.5.2005).

Nach dem Urteil des LAG Berlin vom 20.3.1997^[36] war der aufgrund eines Pflegevertrages als Pflegevater tätige Kläger nicht Arbeitnehmer. Er unterlag bei seiner verantwortungsvollen Erziehungsarbeit nicht konkreten Einzelweisungen des beklagten Landes. Der Pflegevertrag umschrieb nur allgemein Pflichten, die sich daraus erklärten, dass der Kläger das ihm anvertraute Kind anstelle der Eltern betreute und erzog. Die Erteilung von Einzelweisungen wäre daher auch praktisch gar nicht möglich gewesen.

Im Urteil vom 25.5.2005^[37] ging es um den Status einer auf Grundlage eines „ Dienstleistungsvertrages“ tätigen Leiterin einer sogenannten Außenwohngruppe. Diese Gruppen sollen bei sehr „schwierigen“ Minderjährigen eine professionelle Betreuung im privaten Lebensraum mit wenigen Bezugspersonen und der Perspektive eines langjährigen Verbleibs bieten. Hinsichtlich der Klägerin war bestandskräftig festgestellt worden, dass sie Beschäftigte im Sinne des § 7 SGB IV war. Ihre Klage auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses hatte dagegen keinen Erfolg. Die Klägerin konnte ihre Arbeitszeit im Wesentlichen frei einteilen und unterlag auch bei der Ortswahl für die Außenwohngruppe keinen wesentlichen Weisungen der Beklagten. Auch bei der inhaltlichen Gestaltung und Durchführung ihrer Arbeit war sie im Wesentlichen frei von Weisungen. Es gab kein von der Beklagten vorgegebenes Erziehungs- oder Betreuungskonzept. Aus § 79 SGB VIII ergab sich kein Weisungsrecht der Beklagten. Der Leitsatz lautet:

„Die Pflicht, öffentlich-rechtlichen Anordnungen der Aufsichtsbehörde im Jugendhilferecht nachzukommen, trifft jedermann. Sie ist kein Merkmal arbeitsvertraglicher Weisungsgebundenheit (Aufgabe von Senat 6.5.1998 – 5 AZR 347/97 –).“

5. Status von sog. Ein-Euro-Jobbern und anderen Sozialleistungsempfängern

5.1 Ein-Euro-Jobber

Nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II sollen „für erwerbstätige Hilfsbedürftige, die keine Arbeit finden können, ... Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden.“ Nach § 16 Abs. 3 Satz 2 2. Halbsatz SGB II begründen „diese Arbeiten ... kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts“. Dennoch kommt es bei diesen Arbeiten mit Mehraufwandsentschädigung immer wieder zu arbeitsgerichtlichen Verfahren, in der die Betroffenen geltend machen, sie stünden in einem Arbeitsverhältnis. Zur Begründung führen die Kläger regelmäßig an, die Voraussetzungen für eine Arbeitsgelegenheit nach § 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II hätten nicht vorgelegen. Die zu verrichtenden Tätigkeiten seien weder wettbewerbsneutral,

noch stellten sie eine „zusätzliche“ Arbeit dar. Sie seien im regulären Betrieb/als reguläre Kräfte eingesetzt worden. Das BAG hat jedoch in ständiger Rechtsprechung – wie auch schon unter Geltung des § 19 BSHG – die Klagen jeweils abgewiesen^[38] bzw. den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten für unzulässig erklärt.^[39] In den Orientierungssätzen des Urteils vom 20.2.2008 heißt es:

„	Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II begründen
1.	ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis zwischen dem Hilfebedürftigen und dem Maßnahmeträger. Eine Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II ist dafür nicht zwingend erforderlich.
2.	Werden die gesetzlichen Zulässigkeitsvoraussetzungen für Arbeitsangelegenheiten Mehraufwandsentschädigung, insbesondere Zusätzlichkeit der Arbeit und öffentliches Interesse, nicht eingehalten, entsteht allein daraus kein privatrechtliches Vertragsverhältnis. Das gilt auch für den Fall einer bewussten Missachtung des Gesetzes.“

Denn die in § 16 Abs. 3 SGB II genannten Vorgaben – öffentliches Interesse und Zusätzlichkeit der Arbeit – sollen Verdrängungs- und Mitnahmeeffekte verhindern. Sie bezwecken aber nicht den Schutz des Hilfebedürftigen, sondern den Schutz privatrechtlicher Unternehmen vor Konkurrenz. Natürlich ist der Abschluss eines privaten Arbeitsvertrages mit dem Maßnahmeträger nicht von vornherein ausgeschlossen. Der Hilfsbedürftige hat aber zu beweisen, dass die beiderseitigen Erklärungen trotz seiner Heranziehung auf den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrages im Sinne des § 611 BGB gerichtet sind. Schon eine dahingehende Darlegung ist keinem der Kläger gelungen.

Dieselben Grundsätze gelten, wenn der zuständige Träger eines Hilfsbedürftigen als Eingliederungsleistung nach § 16 Abs. 2 SGB II eine betriebliche Praxiserprobung „bewilligt“. Auch in diesem Fall wird zwischen dem Hilfsbedürftigen und dem Maßnahmeträger ein von Rechtssätzen des öffentlichen Rechts geprägtes Rechtsverhältnis begründet; auch dafür ist eine Eingliederungsvereinbarung nach § 15 SGB II nicht zwingend erforderlich – so das BAG in seinem Urteil vom 19.3.2008^[40].

Nach den §§ 59 ff. SGB III bestehen Ansprüche auf Berufsausbildungsbeihilfe u. a. während einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Ohne den Abschluss einer besonderen einzelvertraglichen Vereinbarung zwischen Teilnehmer und Maßnahmeträger kommen weder Arbeitsverträge im Sinne des § 611 BGB noch Ausbildungs- oder Fortbildungsverträge nach den §§ 3 bis 19 BBiG zustande, sondern – so die Auffassung des LAG Hamm in seinem Urteil vom 14.2.2000^[41] – nur privatrechtliche Teilnahmeverträge eigener Art. Es bestehen danach keine gesonderten Vergütungsansprüche gegen den Maßnahmeträger.^[42]

5.2 Behinderte in Werkstätten

Zum Status von Behinderten in Werkstätten für Behinderte fehlt eine klare gesetzliche Regelung. § 138 Abs. 1 SGB IX^[43] lautet:

„Behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten stehen, wenn sie nicht Arbeitnehmer sind, zu den Werkstätten in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt.“

§ 13 Abs. 1 der Werkstättenverordnung bestimmt, dass die Werkstätten mit den dort beschäftigten behinderten Menschen, soweit es sich nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt, „Werkstättenverträge in schriftlicher Form abzuschließen (haben), in denen das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis zwischen der Werkstatt und den behinderten Menschen geregelt wird.“^[44] Der Gesetzgeber hat damit den Regelfall beschrieben. Trotz der fehlenden Klarheit sind nur sehr wenige Entscheidungen zum Status ergangen. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages ist nicht ausgeschlossen. So hat das LAG Saarland in seinem Urteil vom 15.7.1987^[45] das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses und damit einen Anspruch auf Lohnfortzahlung bejaht, u. a. mit der Begründung, der Kläger, im Vertrag als „Sonderarbeiter“ bezeichnet, arbeite überwiegend mit Nichtbehinderten zusammen in einem von der Beklagten zur Verfügung gestellten Arbeitsplatz in der Schreinerei, müsse bestimmte Arbeitszeiten einhalten und werde zu Überstunden herangezogen. Im Vordergrund der Beschäftigung stünden nicht konkrete therapeutische Maßnahmen im Hinblick auf ein bestimmtes therapeutisches Ziel, sondern die Eingliederung in die – wenn auch behindertengerecht ausgestattete – Arbeitsorganisation der Beklagten. Dagegen hatte das LAG Frankfurt in seinem Urteil vom 19.4.1984^[46] für einen Behinderten, der in seiner Wohnung Arbeit für eine Behindertenwerkstatt ausführte, die Arbeitnehmereigenschaft verneint und ein „soziales Beschäftigungsverhältnis eigener Art“ angenommen.

6. Zusammenfassung

Arbeitnehmer kann nur der sein, der sich zur Leistung von Arbeit verpflichtet. Schon an dieser „Klippe“ scheiterte die Statusklage einer ehrenamtlich in einer Telefonseelsorge tätigen Frau. Sie wurde aufgrund eines Auftrags beschäftigt, der jederzeit grundlos beendet werden konnte – § 671 Abs. 1 BGB. Ebenso scheiterten an dieser Klippe die Kläger, die geltend machten, sie stünden nicht nur während ihrer jeweiligen Einsätze in befristeten Einzelarbeitsverhältnissen, sondern in einem Dauerarbeitsverhältnis. Aus den jeweiligen Rahmenvereinbarungen ergab sich keine Verpflichtung zur Arbeit.

Auch für den Bereich Gesundheit, Soziales, Betreuung hat das BAG mehrfach entschieden, dass in aller Regel vom Vorliegen eines Arbeitsvertrages auszugehen ist, wenn die Parteien sie in ihrem Arbeitsvertrag als „Arbeitsverhältnis“ bezeichnen.

Die Klage der meist nur nebenberuflich verpflichteten Ärzte und Psychologen wurden zumeist abgewiesen. Als maßgebend wurden angesehen, dass die Kläger die Zeit und zum Teil auch den Ort ihrer Tätigkeit selbst bestimmen konnten. Soweit den Klagen stattgegeben wurde, war entscheidend, dass sich der Einsatz nach einem Dienstplan richtete, durch deren Aufstellung über die Arbeitskraft der Kläger hinsichtlich Ort, Zeit und Art der Tätigkeit verfügt wurde. Ärzte, die nebenberuflich (nur) Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz wahrnehmen, sind regelmäßig freie Mitarbeiter.

Beleghebammen sind weder Arbeitnehmer noch arbeitnehmerähnliche Personen. Dagegen stehen Sitz- und Nachtwachen während ihrer Einsätze in einem Arbeitsverhältnis.

Besonderheiten bestehen nach ständiger Rechtsprechung im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Ist der Sozialarbeiter von einem freien Träger eingestellt, besteht auch dann kein Arbeitsverhältnis zum öffentlichen Träger, wenn diesem ein Weisungsrecht gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer zusteht.

Das wird aus § 79 SGB VIII – Gesamtverantwortung – hergeleitet. Auch Pflegeeltern und Leiter von Außenwohngruppen stehen in aller Regel nicht in einem Arbeitsverhältnis, ebenso wenig Sozialarbeiter und andere in Betreuungseinrichtungen tätige Personen, die über Art und zeitliche Lage ihrer sozialen Arbeit entsprechend ihren Neigungen mitbestimmen können und bei ihrer Arbeit nur an allgemeine (Rahmen)Konzepte gebunden sind.

Nach § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II werden bei der Förderung von „Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten“ keine Arbeitsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts begründet. Die dennoch von den sogenannten Ein-Euro-Jobbern erhobenen auf die Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses und auf Zahlung von Arbeitsentgelt gerichteten Klagen hatten sämtlich keinen Erfolg, ebenso wenig die Klage eines Teilnehmers an einer „betrieblichen Praxiserprobung“ nach § 16 Abs. 2 SGB II und an berufsfördernden Bildungsmaßnahmen nach den § 59 ff. SGB III. Behinderte, die in einer Behindertenwerkstatt eingesetzt werden, stehen in aller Regel in einem „arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis“.

* Der Autor ist Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.

2 In den Jahrzehnten zuvor war der Fünfte Senat zuständig.

3 – 10 AZR 499/11 –, NZA 2012, 1433.

4 Vgl. auch die Formulierung in BAG 25.5.2005 – 5 AZR 347/04 –, ZTR 2006, 43, zum Arbeitnehmerbegriff hinsichtlich einer Leiterin einer Außenwohngruppe.

5 In älteren Entscheidungen, z.B. 9.5.1984 – 5 AZR 195/82 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 45; 9.5.1984 – 5 AZR 325/82 – n.v. und vom 21.8.1985 – 7 AZR 211/83 – n.v. wird noch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass „für die im pädagogischen Bereich Tätigen dasselbe wie für andere Beschäftigungsverhältnisse auch“ gilt.

6 – 10 AZR 499/11 – (FN 2) LS 1, OS 4 S. 2.

7 Im Urteil vom 25.5.2005 – 5 AZR 374/04 – (FN 3) heißt es in I. der Gründe: „Das Arbeitsverhältnis ist ein auf den Austausch von Arbeitsleistungen und Vergütung gerichtetes Dauerschuldverhältnis.“

8 – 2 AZR 125/04 – EzBAT BAT § 1 Arbeitnehmerbegriff Nr. 39. Ein „Exotenfall“ – Ärztin mit dem Spezialgebiet traditionelle chinesische Medizin, „Arbeitgeber“ ein betagter Unternehmer. Beide hatten aber nach zivil- und strafrechtlichen Auseinandersetzungen einen befristeten „Arbeitsvertrag“ abgeschlossen.

9 Z.B. auch BAG 12.9.1996 – 5 AZR 1066/94 – BAGE 84, 109 = AP § 611 BGB freier Mitarbeiter Nr. 1 = EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 18 = ZTR 1997, 181 (L) für eine Lehrkraft.

10 – 5 AZB 49/06 – AP § 16 SGB II Nr. 1 = EzA § 233 ZPO 2002 Nr. 6.

11 – 3 AZR 66/96 – AP § 1 BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 36 = ZTR 1998, 130.

12 – 7 AZR 683/98 –.

13 – 5 AZR 268/11 –, NZA 2012, 974.

14 – 10 AZR 111/11 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 22 = ZTR 2012, 402.

15
Ebenso im Ergebnis LAG Hamm 6.9.2007 – 8 Sa 802/07 –.

16 – 9 AZR 53/92 – AP § 1 BurlG Nr. 20 = DB 1993, 144 = ZTR 1993, 198 (L).

17 – 5 AZR 202/80 –.

18 Vgl. auch ArbG Ludwigshafen 7.4.1948 – 1 Ca 2751/97 – NZA 1999, 154. Der erste Leitsatz lautet: „Eine Vertragsärztin, die in einer Justizvollzugsanstalt zu bestimmten Zeiten auf Basis einer Rahmenvereinbarung zwischen dem Land und der Landes Zahnärztekammer Zahnbehandlungen vornimmt, ist nicht Arbeitnehmerin des Landes.“ „Die in diesem Zusammenhang ausgesprochenen Anweisungen bezüglich des Ortes und der Art und Weise der Behandlung stellen keine arbeitsrechtlichen Weisungen dar, sondern beruhen auf der besonderen Situation in einer Justizvollzugsanstalt.“

- 19 – 5 AZR 477/79 – BAGE 36, 77 = AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 38.
- 20 – 7 SA 632/83 – BB 1985, 198 = ARSt 1985, 161.
- 21 – 2 Sa 611/99 – DB 1999, 2648.
- 22 – 5 AZR 15/90 – ZTR 1991, 259.
- 23 – 2 Ta 81/04 – AuR 2005, 239 (L).
- 24 – 5 AZR 493/90 – RzK I 4 a Nr. 45.
- 25 Vgl. etwa § 2 Abs. 1 des Landeshebammengesetzes NRW sowie § 3 Abs. 1 Satz 2 der dortigen Berufsordnung für Hebammen und Entbindungspfleger: „Auf Wunsch der Gebärenden hat die Hebamme oder der Entbindungspfleger ärztliche Hilfe hinzuziehen.“ § 3 Abs. 2: „Das Behandeln pathologischer Vorgänge bei Schwangeren, Gebärenden, Wöchnerinnen und Neugeborenen ist Ärztinnen und Ärzten vorbehalten.“
- 26 – 11 Sa 608/09 – , ZTR 2010, 158 (L).
- 27 – 5 AZB 52/06 – , ZTR 2007, 337.
- 28 – 9 AZR 626/04 – , ZTR 2006, 390.
- 29 – 7 AZR 345/84 – n.v. zu einem Krankenpflegehelfer.
- 30 Vgl. BAG 6.5.1998 – 5 AZR 347/97 – BAGE 88, 327 = AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 94 = EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 66 = ZTR 1998, 420.
- 31 – 5 AZR 195/82 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 45 = EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 30 = DB 1984, 2203.
- 32 – 5 AZR 325/82 – n.v.
- 33 – 7 AZR 211/83 – n.v.; Vorinstanz LAG Düsseldorf 28.2.1982 – 2 Sa 1868/82 – ARSt 1984, 44.
- 34 – 7 AZR 487/96 – AP § 2 SGB VIII Nr. 1 = EzA § 1 AÜG Nr. 8 = ZTR 1998, 94 (L).
- 35 – 5 AZR 347/97 – BAGE 88, 327 = AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 94 = EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 66 = ZTR 1998, 420.
- 36 – 12 Sa 1/97 – n.v.
- 37 – 5 AZR 347/04 – AP § 611 BGB Abhängigkeit Nr. 117 = ZTR 2006, 43.
- 38 BAG 26.9.2007 – 7 AZR 657/06 – AP § 16 SGB II Nr. 3 = ZTR 2008, 51; 20.2.2008 – 5 AZR 290/07 – AP Nr. 4 a.a.O.
- 39 BAG 8.11.2006 – 5 AZB 36/06 – AP § 2 ArbGG 1979 Nr. 89 = ZTR 2007, 160; 17.1.2007 – 5 AZB 43/06 – AP § 64 ArbGG 1979 Nr. 40 = ZTR 2007, 326 (L).
- 40 – 5 AZR 435/07 – AP § 16 SGB II Nr. 5 = ZTR 2008, 502.
- 41 – 17 Sa 1654/99 – BB 2000, 2156 = AuR 2000, 276, beide nur LS.
- 42 Vgl. auch BAG 8.4.1988 – 2 AZR 684/83 – n. v. zu betrieblicher Fortbildung nach § 43 Abs. 1 Nr. 2 AFG: Bei einer vom Maßnahmeträger unentgeltlich durchgeführten Fortbildungsmaßnahme kommt kein Fortbildungsvertrag zwischen Träger und Fortzubildendem zustande.
- 43 Ebenso zuvor § 54 b Abs. 1 SchwbG.
- 44 Vgl. zum „Werkstattverhältnis“ im Einzelnen Jobs ZTR 2002, 515 ff.
- 45 – 2 Sa 34/86 – EEK I 950.
- 46 – 3 Sa 1117/83 – zitiert nach Jürgens, RdA 1986, 349.