

Fiktion eines Arbeitsverhältnisses bei Arbeitnehmerüberlassung

Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung / Werkvertrag

*BAG, Urteil vom 6. 8. 2003 - 7 AZR 180/03 (LAG Berlin, Urteil vom 18. 12. 2002 - 16 Sa 923/02)
AÜG §§ 9 Nr. 1, 10 I 1*

1. Nicht jeder drittbezogene Arbeitseinsatz ist eine Arbeitnehmerüberlassung i.S. des AÜG. Von der Arbeitnehmerüberlassung ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten auf Grund eines Werk- oder Dienstvertrags zu unterscheiden.

2. Über die rechtliche Einordnung eines Vertrags entscheidet der Geschäftsinhalt. Er kann sich sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Ausführung des Vertrags ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrags maßgebend.

3. Einzelne Vorgänge der Vertragsabwicklung sind zur Feststellung eines vom Vertragswortlaut abweichenden Geschäftsinhalts nur geeignet, wenn es sich dabei nicht um untypische Einzelfälle, sondern um beispielhafte Erscheinungsformen einer durchgehend geübten Vertragspraxis handelt. (Nichtamtliche Orientierungssätze des BAG)

Verhältnis zu bisheriger Rechtsprechung: Bestätigung der bisherigen Rspr.; Zu 1: BAGE 77, 102 = NZA 1995, 462 = AP AUeG § 1 Nr. 16 = EzA AÜG § 1 Nr. 4.
Zu 2 und 3: BAGE 67, 124 = NZA 1992, 19 = AP AUeG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3.

Zum Sachverhalt:

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen nach den Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Der Kl. ist seit dem 3. 4. 2000 bei der BT-GmbH als Busfahrer auf Grund des schriftlichen Arbeitsvertrags vom 25. 2. 2000 beschäftigt. Die BT-GmbH ist eine im Jahr 1999 gegründete hundertprozentige Tochtergesellschaft der Bekl. Diese hat mit der BT-GmbH am 22. 11. 1999 einen Geschäftsbesorgungsvertrag über die Erbringung von Fahrleistungen in den Unternehmensbereichen Omnibus, Straßenbahn und U-Bahn vereinbart. Der Vertrag lautet auszugsweise:

„§ 1. Vertragsgegenstand. (1) Im Rahmen dieser Geschäftsbesorgung wird BT-Fahrleistungen in den Unternehmensbereichen Omnibus, Straßenbahn und U-Bahn entsprechend den von der B (i.R. BSU 2000) beauftragten Umfang eigenständig organisieren und durchführen.

(2) Ansprechpartner für die B im Rahmen dieses Vertrags ist die ständig besetzte „zentrale Einsatzleitung“ der BT. Unmittelbare Anweisungen durch die B an die von der BT eingesetzten Mitarbeiter werden ausdrücklich ausgeschlossen. Ausnahmen von dieser Regelung sind nur bei Gefahr im Verzuge, bzw. dringenden, unaufschiebbaren Fällen zulässig.

(3) Zur Erstellung der Dienstplanung und Personalzuordnung innerhalb der BT stellt die B der BT Linierverzeichnisse und Umlaufpläne der in Anlage 1 spezifizierten Leistung zur Verfügung.

(4) BT erbringt ihre Leistungen nach diesem Vertrag, sofern nicht in besonderen Fällen etwas anderes vereinbart wird, mit den Fahrzeugen der B.

§ 2. Anforderungen an den Auftragnehmer. (1) Die BT ist verpflichtet, die Fahrleistung unter Beachtung aller gesetzlichen Vorschriften, insbesondere des PBefG, der BOKraft und der BOStrab zu erbringen.

(2) Über die konkrete Art und Weise der Durchführung von Fahrleistungen, insbesondere die Entgegennahme und Rückgabe der Fahrzeuge an die B, wird die BT mit den B-Unternehmensbereichen Omnibus, Straßenbahn und U-Bahn vor Beginn ihrer Tätigkeit für diese jeweils eine gesonderte Vereinbarung treffen.

(3) Die B behält es sich vor, die BT auf Sicherheit und Zuverlässigkeit ihres Gesamtbetriebs, unabhängig von den vorgelegten Dokumenten zu überprüfen.

(4) Die BT stellt sicher, dass im Rahmen der Erfüllung ihrer Verpflichtungen aus dem Geschäftsbesorgungsvertrag Personal nur in Dienstkleidung eingesetzt wird.

...

§ 4. Fahrausweise und Abrechnung. (1) Fahrgäste dürfen nur nach den geltenden Tarif- und Beförderungsbedingungen befördert werden. Es dürfen nur die von der *B* zur Verfügung gestellten Fahrausweise benutzt werden.

(2) Die vereinnahmten Gelder stehen der *B* zu. Die *BT* ist verpflichtet, den erlangten Geldwert ordnungsgemäß an die *B* zu entrichten.

(3) Abrechnungsdifferenzen gleicht die *BT* gegenüber der *B* aus.

§ 5. Vergütung. (1) Für die Erbringung der Leistung zahlt die *B* der *BT* eine Vergütung nach Maßgabe der Regelung in Anlage 2.

...

§ 6. Vertragsstrafe. (1) Die *BT* verpflichtet sich, für jede schuldhaft nicht ordnungsgemäß erbrachte Fahrleistung eine Vertragsstrafe gem. Anlage 2 an die *B* zu zahlen. In einem solchen Fall besteht kein Anspruch auf Vergütung gem. § 5.

(2) Ein fehlendes Verschulden ist von der *BT* nachzuweisen.

(3) Weitergehende Ersatzansprüche behält sich die *B* ausdrücklich vor.

§ 7. Haftung (1) Soweit Dritte Ansprüche gegenüber der *B* in Fällen erheben, in denen die Leistung durch die *BT* erbracht wurde, stellt die *BT* die *B* von Ersatzansprüchen frei.

(2) Die *BT* haftet für alle Schäden an den Fahrzeugen der *B*, die während der Geschäftsbesorgung (zwischen Übernahme und Rückgabe) entstanden sind.

(3) Entsprechend den von den Unternehmensbereichen der *B* jeweils vorgegebenen abzusichernden Versicherungswagnissen und Deckungssummen wird die *BT* den hierzu erforderlichen Versicherungsschutz sicherstellen und diesen gegenüber der *B* durch Vorlage von Policen unverzüglich nachweisen“.

Die Bekl. ist als Inhaberin von Genehmigungen nach dem Personenbeförderungsgesetz berechtigt und verpflichtet, Beförderungsleistungen im öffentlichen Personennahverkehr in und um *B* zu erbringen. Zur Steuerung des Omnibusverkehrs unterhält sie eine Verkehrsleitstelle, die im ständigen Funkkontakt zu den Busfahrern steht und über eine Standleitung zur Polizei verfügt. Die Busse sind mit einem rechnergestützten Betriebsleitsystem ausgerüstet, das die Position der Busse anzeigt und über das die Verkehrsleitstelle den Busfahrern Weisungen erteilen kann. Nach dem Abschluss des Geschäftsbesorgungsvertrags ersetzte die Bekl. im Bereich des Omnibusverkehrs ausscheidende Fahrer nicht mehr durch neueingestellte Fahrer, sondern beauftragte nach und nach die *BT-GmbH* mit der Bedienung von Buslinien oder von einzelnen Busumläufen (Teilstrecken einer Buslinie). Anhand dieser Aufträge fertigt die *BT-GmbH* Dienstpläne und gibt sie an ihre Fahrer weiter. Jeder Fahrer muss sich 45 Minuten vor dem Beginn seines Dienstes bei der *BT-GmbH* anmelden, damit diese notfalls einen Reservefahrer aktivieren kann. Die *BT-GmbH* teilt den Fahrern die Fahrtstrecken und etwa länger bekannte Umleitungen mit. Bei Unfällen, Verkehrsstauungen und sonstigen unvorhergesehenen Vorkommnissen müssen die Fahrer die Anweisungen der Verkehrsleitstelle der Bekl. beachten. Diese müssen die Fahrer auch bei plötzlich auftretender Dienstunfähigkeit oder anderen besonderen Vorkommnissen unterrichten. Bei kurzfristigen Ausfällen eigener Fahrer und fehlendem Ersatzpersonal beauftragt die Bekl. die *BT-GmbH* im Rahmen so genannter Dienstverlagerungen. Zu diesem Zweck hält die *BT-GmbH* Reservepersonal auf den Betriebshöfen der Bekl. vor. Erst seit dem 29. 9. 2001 verfügt die *BT-GmbH* über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung.

Mit der am 7. 5. 2001 beim *ArbG* eingegangenen Klage hat der Kl. unter anderem den Bestand eines Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, nicht die *BT-GmbH*, sondern die Bekl. übe die wesentlichen Arbeitgeberfunktionen bei der Erbringung der konkreten Fahrleistungen aus.

Das *ArbG* hat die Klage abgewiesen. Das *LAG* hat die Berufung des Kl. zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgte der Kl. ohne Erfolg sein ursprüngliches Klageziel weiter.

Aus den Gründen:

Das *LAG* hat zu Recht angenommen, dass zwischen den Parteien am 3. 4. 2000 **kein Arbeitsverhältnis** zustande gekommen ist. Die Voraussetzungen für die gesetzliche Fiktion eines Arbeitsverhältnisses gem. § 10 I 1 i.V. mit § 9 Nr. 1 AÜG liegen nicht vor, da der **Kl. bei der Bekl. nicht auf Grund einer gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung tätig geworden ist.**

I. Nach § 10 I 1 AÜG gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zu Stande gekommen, wenn der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer nach § 9 Nr. 1 AÜG un-

wirksam ist. Das ist der Fall, wenn **der Verleiher nicht die nach § 1 AÜG erforderliche Erlaubnis zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hat.**

II. Zwar verfügte die *BT-GmbH* nicht bereits am 3. 4. 2000, sondern erst seit dem 29. 9. 2001 über eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Das führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags zwischen dem Kl. und der *BT-GmbH* gem. § 9 Nr. 1 AÜG und auch nicht zu einem gem. § 10 I Nr. 1 AÜG gesetzlich fingierten Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien. Denn der Tätigkeit des Kl. bei der Bekl. lag keine Arbeitnehmerüberlassung zu Grunde.

1. Nach der st. Rspr. des *Senats* ist nicht jeder drittbezogene Arbeitseinsatz eine Arbeitnehmerüberlassung i.S. des AÜG. Diese ist vielmehr durch eine spezifische Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher einerseits (dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag) und zwischen Verleiher und Arbeitnehmer andererseits (dem Leiharbeitsvertrag) sowie durch das Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Entleiher gekennzeichnet (BAGE 87, 186 = NZA 1998, 876 = AP AUeG § 1 Nr. 24 = EzA AÜG § 1 Nr. 9, zu I 1 m.w. Nachw.).

a) Bei der Arbeitnehmerüberlassung werden dem Entleiher die Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt. Der Entleiher setzt sie nach seinen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb wie eigene Arbeitnehmer ein. Die Arbeitskräfte sind voll in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und führen ihre Arbeiten allein nach dessen Weisungen aus. Die Vertragspflicht des Verleihers gegenüber dem Entleiher endet, wenn er den Arbeitnehmer ausgewählt und ihn dem Entleiher zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt hat. Von der Arbeitnehmerüberlassung ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten auf Grund eines **Werk- oder Dienstvertrags** zu unterscheiden. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig. Er organisiert die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolgs notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der im Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werks gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrags eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen der Weisung des Arbeitgebers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller kann jedoch, wie sich aus § 645 I 1 BGB ergibt, dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführung des Werkes erteilen. Solche Dienst- oder Werkverträge werden vom Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nicht erfasst (st. Rspr., vgl. BAGE 67, 124 = NZA 1992, 19 = AP AUeG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3, zu III 1; BAGE 77, 102 = NZA 1995, 462 = AP AUeG § 1 Nr. 16 = EzA AÜG § 1 Nr. 4, zu IV 2a).

b) Über die rechtliche Einordnung eines Vertrags entscheidet **der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem Geschäftsinhalt tatsächlich nicht entspricht.** Der Geschäftsinhalt kann sich sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Ausführung des Vertrags ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrags maßgebend, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben. Der so ermittelte wirkliche Wille der Vertragsparteien bestimmt den Geschäftsinhalt und damit den Vertragstyp (BAGE 67, 124 = NZA 1992, 19 = AP AUeG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3, zu II 2 m.w. Nachw.). Einzelne Vorgänge der Vertragsabwicklung sind zur Feststellung eines vom Vertragswortlaut abweichenden Geschäftsinhalts nur geeignet, wenn es sich dabei nicht um untypische Einzelfälle, sondern um beispielhafte Erscheinungsformen einer durchgehend geübten Vertragspraxis handelt. Dabei muss diese abweichende Vertragspraxis den auf Seiten der Vertragspartner zum Vertragsabschluss berechtigten Personen bekannt gewesen und von ihnen zumindest geduldet worden sein; denn sonst kann eine solche, den schriftlichen Vereinbarungen widersprechende Vertragsdurchführung nicht als Ausdruck des wirklichen Geschäftswillens der Vertragspartner angesehen werden (BAGE 67, 124 = NZA 1992, 19 = AP AUeG § 10 Nr. 8 = EzA AÜG § 10 Nr. 3, zu IV 2).

2. Das *LAG* hat auf Grund der im Vertrag vom 22. 11. 1999 zwischen der Bekl. und der *BT-GmbH* ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen zutreffend angenommen, dass der Geschäftsinhalt des Vertrags nicht auf eine Arbeitnehmerüberlassung gerichtet war.

a) Nach § 1 I des Vertrags war die *BT-GmbH* verpflichtet, in dem von der Bekl. beauftragten Umfang Fahrleistungen eigenständig zu organisieren und durchzuführen. Für ihre Dienstplanung und Personalzuordnung erhielt die *BT-GmbH* von der Bekl. gem. § 1 III des Vertrags Linienverzeichnisse und Umlaufpläne. Die *BT-GmbH* hatte nach § 1 IV des Vertrags ihre Fahrleistungen mit den Fahrzeugen der Bekl. zu erbringen. Unmittelbare Anweisungen durch die Bekl. gegenüber den Mitarbeitern der *BT-GmbH* waren nach § 1 II des Vertrags grundsätzlich ausgeschlossen und nur bei Gefahr im Verzuge oder in dringenden unaufschiebbaren Fällen zulässig. Die *BT-GmbH* erhielt gem. § 5 I für ihre Fahrleistung eine Vergütung, deren Höhe sich nach den Arbeitsstunden der eingesetzten Mitarbeiter richtete. Dieser Anspruch war gem. § 6 I 2 des Vertrags ausgeschlossen, falls die Fahrleistung auf Grund eines Verschuldens der *BT-GmbH* oder

ihrer Fahrers nicht ordnungsgemäß erbracht wurde. In diesem Fall schuldete die *BT-GmbH* gem. § 6 I 1 des Vertrags zusätzlich eine Vertragsstrafe. Für alle Schäden an den Fahrzeugen der *Bekl.*, die zwischen Übernahme und Rückgabe entstanden, hatte die *BT-GmbH* gem. § 7 II des Vertrags ohne Rücksicht auf ein Verschulden einzustehen. Dieses Risiko musste sie durch den Abschluss einer entsprechenden Versicherung gem. § 7 III des Vertrags abdecken.

b) Das *LAG* hat zutreffend ausgeführt, dass diese Regelungen des Geschäftsbesorgungsvertrags vom 22. 11. 1999 gegen die Absicht der Vertragsparteien sprechen, nur eine Arbeitnehmerüberlassung mit einer Vergütung nach Stundensätzen zu vereinbaren. Bei dieser Würdigung der Vereinbarungen zwischen der *Bekl.* und der *BT-GmbH* handelt es sich um die Auslegung eines atypischen Vertrags. Sie kann vom *RevGer.* nur eingeschränkt daraufhin überprüft werden, ob sie gegen zwingende Auslegungsregeln, Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verstößt oder wesentlichen Auslegungstoff unberücksichtigt lässt. Darüber hinaus kann das *RevGer.* nur prüfen, ob die vom *LAG* vorgenommene Auslegung möglich ist, nicht aber, ob sie tatsächlich richtig ist (st. Rspr., vgl. BAGE 77, 102 = NZA 1995, 462 = AP AUeG § 1 Nr. 16 = EzA AÜG § 1 Nr. 4, zu III 2b m.w. Nachw.). Ein derartiger Rechtsfehler ist nicht ersichtlich und auch von der Revision nicht gerügt worden. Soweit die Revision meint, das Vorbringen des *Kl.* zu der Vertragsstrafenregelung und zu der Konzernverbundenheit der *Bekl.* und der *BT-GmbH* sei unzutreffend gewürdigt worden, spricht das nicht gegen die vom *LAG* vorgenommene Auslegung des Vertrags. Für die Ermittlung des Geschäftsinhalts ist die Vereinbarung einer Vertragsstrafe zwischen Konzernunternehmen und deren wirtschaftliche Bedeutung unerheblich. Anhand einer derartigen Abrede kann nicht festgestellt werden, ob sich die Vertragspflicht auf die Bereitstellung von Personal beschränkte oder ob sie auf die Herstellung eines Werks bzw. die Erbringung von Dienstleistungen gerichtet war. Für das wirtschaftliche Gesamtergebnis eines Konzerns hat eine Vertragsstrafenvereinbarung nur eine geringe Bedeutung.

3. Das *LAG* hat zu Recht angenommen, die tatsächliche Durchführung des Geschäftsbesorgungsvertrags vom 22. 11. 1999 weiche nicht in einer Weise von dem vereinbarten Geschäftsinhalt ab, die zu der Annahme berechtige, in Wahrheit hätten die *Bekl.* und die *BT-GmbH* eine Arbeitnehmerüberlassung gewollt.

a) Das *LAG* hat bei der Würdigung der praktischen Durchführung des Geschäftsbesorgungsvertrags zutreffend berücksichtigt, dass der *Kl.* während seiner täglichen Arbeit zwar weitgehend in den Betrieb der *Bekl.* eingegliedert war. Er hatte die Fahrpläne der *Bekl.* einzuhalten, die von ihr vorgegebenen Strecken zu fahren, die Fahrgäste nach dem Regelwerk der *Bekl.* zu befördern, Fahrberichte zu erstellen und alle übrigen Vorgaben der *Bekl.* einzuhalten. Das betraf insbesondere die verkehrslenkenden Anweisungen, die er von der Verkehrsleitstelle der *Bekl.* über Funk und ein EDV-gesteuertes Informationssystem erhielt. Allerdings spricht entscheidend gegen die Annahme einer Arbeitnehmerüberlassung, dass die *BT-GmbH* den Einsatz ihrer Fahrer vollkommen eigenständig disponierte und die *Bekl.* weder rechtlich noch tatsächlich Änderungen bei der Diensterteilung und der Zuweisung bestimmter Linien und Umläufe an die Fahrer der *BT-GmbH* vornehmen konnte. Außerdem musste der *Kl.* bei einer Erkrankung oder bei einer fehlenden Ablösung am vorgesehenen Punkt die *BT-GmbH* unterrichten, damit sie ohne Einschaltung der *Bekl.* für einen Ersatzfahrer sorgen konnte.

b) Die Revision hat keinen Rechtsfehler des *LAG* bei dieser Würdigung der Vertragsdurchführung aufgezeigt. Mit der Rüge, die Verpflichtung des *Kl.* zur Unterrichtung der *BT-GmbH* bei einer Erkrankung oder einer fehlenden Ablösung spreche nicht gegen Arbeitnehmerüberlassung, setzt die Revision lediglich ihre Würdigung der Vertragspraxis an die Stelle derjenigen des *LAG*. Soweit die Revision rügt, die *Bekl.* erteile dem *Kl.* während seiner Tätigkeit Weisungen wie ein Arbeitgeber, vernachlässigt sie die besondere Art der Leistungen, die die *BT-GmbH* nach dem Vertrag vom 22. 11. 1999 zu erbringen hatte, und die verschiedenen Pflichtenkreise der Vertragsparteien. Die *BT-GmbH* war schuldrechtlich verpflichtet, Fahrleistungen für die *Bekl.* zu erbringen, dabei ihr eigenes Fahrpersonal einzusetzen und die Fahrzeuge der *Bekl.* zu verwenden sowie die gesetzlichen Vorschriften des Personenbeförderungsgesetzes und der Betriebsordnungen für den Kraft- und Straßenbahnverkehr zu beachten. Demgegenüber war die *Bekl.* öffentlich-rechtlich verpflichtet, auf Grund ihrer Genehmigung nach dem Personenbeförderungsgesetz Beförderungsleistungen im öffentlichen Personennahverkehr in und um *B* zu erbringen. Um diesen besonderen Pflichten zu genügen, musste sie in der Lage sein, auf die ihr arbeitsvertraglich verpflichteten eigenen Fahrer und auf die ihr schuldrechtlich verpflichteten Fahrer der *BT-GmbH* über ihre Verkehrsleitstelle in der Weise Einfluss nehmen zu können, dass eine Personenbeförderung im Rahmen des Omnibusverkehrs ordnungsgemäß gewährleistet wurde. In dem Normalfall eines vollkommen störungsfreien Verkehrsflusses, einer Buslinienführung ohne Umleitung und bei einem tatsächlichen Einsatz aller eingeplanten Fahrer genügte die *Bekl.* ihrer öffentlich-rechtlichen Verpflichtung bereits dadurch, dass sie der *BT-GmbH* im Vorhinein einen konkreten Auftrag für eine Fahrleistung auf einer bestimmten Linie oder auf einem bestimmten Umlauf erteilte. In diesem Normalfall bedurfte es keiner weiteren Einflussnahme der *Bekl.* auf die Fahrleistung des *Kl.* Im Normalfall entsprach die praktische Durchführung vollständig den Vereinbarungen in dem Vertrag vom 29. 11. 1999, ohne dass sich Anhaltspunkte für eine Arbeitnehmerüberlassung ergaben. Die vom *Kl.* geschilderten Situationen stellen dagegen untypische Einzelfälle dar, die keinen Schluss auf eine durchgehend geübte

Vertragspraxis zulassen. Aber auch in diesen Fällen, in denen der Betriebsablauf durch Verkehrsstaus, Unfälle, Konvoifahrten, den Ausfall eines Fahrers oder den technischen Defekt an einem Bus gestört wurden, hielten sich die Anweisungen der Bekl. gegenüber den Fahrern der *BT*-GmbH im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen. Denn nach § 1 II des Vertrags waren sie bei Gefahr im Verzuge bzw. dringenden, unaufschiebbaren Ereignissen zulässig.