

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Können Theaterintendanten oder Drittliga-Schiedsrichter Arbeitnehmer sein?

Ein Schiedsrichterassistent in der 3. Fußball-Liga ist kein Arbeitnehmer. Der Intendant eines Theaters kann dagegen Arbeitnehmer sein. Das Bundesarbeitsgericht hatte Anfang Dezember über zwei Verfahren zu entscheiden, in denen es um die Frage ging, ob die Arbeitnehmereigenschaft vorlag und damit in den jeweiligen Verfahren der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten eröffnet war.

Sachverhalte

Im **ersten Fall (BAG, Beschluss vom 02.12.2025, Az. 9 AZB 3/25)** war der Kläger als **Generalintendant** bei einem von der beklagten Stadt geführten Theaterbetrieb eingestellt. Der Kläger wurde als künstlerische Leitung des Theaterbetriebes eingestellt. Zu seinen Aufgaben gehörten insbesondere die Gestaltung des Spielplans, die Rollenbesetzung sowie die Verteilung der Regieaufgaben und Dirigate. Rechtliche Grundlage war hierfür ein „Intendantenvertrag“ sowie die Eigenbetriebssatzung und die Geschäftsordnung des Theaters, welche über den Intendantenvertrag in Bezug genommen wurden. Als dem Kläger außerordentlich gekündigt wurde, erhob er hiergegen Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Die Beklagte rügte die Zulässigkeit des Rechtswegs und beantragte, den Rechtsstreit an das Amtsgericht zu übertragen. Schon das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht bejahten die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers und hielten den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen für eröffnet.

Im **zweiten Fall (BAG, Beschluss vom 03.12.2025, Az. 9 AZB 18/25)** klagte ein **Schiedsrichter** gegen die DFB Schiri GmbH. Diese organisiert für den DFB den Einsatz von Schiedsrichtern in der 3. Deutschen Fußballliga. Hierfür führt sie sog. Schiedsrichterlisten. Die Aufnahme auf diese Listen erfolgt u.a. dadurch, dass Schiedsrichter aus unteren Ligen durch die Regionalverbände zu sog. DFB-Schiedsrichter-Coachings gemeldet werden. Der Kläger wurde seit der Saison 2021/22 als Schiedsrichter in der Regionalliga West eingesetzt. Für

die Saison 2024/2025 wurde er vom Westdeutschen Fußballverband (WDFV) nicht für das DFB-Coaching nominiert. Dementsprechend erhielt er kein Angebot der Beklagten für einen Rahmenvertrag über die Tätigkeit als Schiedsrichter-Assistent in der 3. Liga. Der Kläger sah hierin eine Diskriminierung und klagte vor dem Arbeitsgericht Bonn auf Schadensersatz nach § 15 AGG. Das Arbeitsgericht sah den Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen als nicht gegeben an und verwies die Klage an das Landgericht. Hiergegen legte der Kläger sofortige Beschwerde vor dem LAG ein. Das LAG gab der Beschwerde Recht und verwies die Klage zurück an das Arbeitsgericht. Gegen die Entscheidung des Landgerichts legte die Beklagte Rechtsbeschwerde vor dem BAG ein.

Rechtliche Einordnung

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) sind für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses, aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses oder aus dem Arbeitsverhältnis ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen zuständig. Konstituierend für die Zuständigkeit ist in diesen Fällen daher die Eigenschaft eines Beteiligten als Arbeitnehmer. Wer Arbeitnehmer ist, bestimmt sich gem. § 5 Abs. 1 ArbGG nach § 611a BGB. Hiernach ist Arbeitnehmer, wer durch einen privatrechtlichen Vertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet wird. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.

Entscheidungen

Im **ersten Fall** (der Klage des Intendanten) wies der 9. Senat die Rechtsbeschwerde zurück. Der Kläger sei als Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 ArbGG, § 611a Abs. 1 BGB zu qualifizieren. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen sei daher gem. § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG gegeben. Aus dem „Intendantenvertrag“ in Verbindung mit den Kompetenzregelungen in der Eigenbetriebssatzung und der Geschäftsordnung ergebe sich, dass der Generalintendant seine Arbeit nicht im Wesentlichen frei, sondern weisungsgebunden und fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit auszuüben hätte. Trotz weitreichender Freiheiten unterläge der Kläger wesentlichen – auch ab-

lauforientierten – Weisungen des Oberbürgermeisters. Die Einbindung in die stark arbeitsteilig organisierte Struktur des Theaters führe zudem zu einer deutlichen Fremdbestimmtheit. Die Führungsorganisation sehe ein enges Zusammenwirken von Generalintendant und Verwaltungsdirektor sowie eine Kontrolle durch Oberbürgermeister und Werkausschuss vor. Deren Entscheidungen könnten die des Intendanten im Konfliktfall ersetzen. Diese Umstände würden die für ein freies Dienstverhältnis sprechenden Gesichtspunkte, etwa die freie Arbeitszeitgestaltung, bei einer Gesamtbetrachtung in den Hintergrund treten lassen. Auch der Umstand, dass der „Intendantenvertrag“ dem Kläger die künstlerische Verantwortung und gestalterische Freiheit einräumt, ändere an diesem Ergebnis nichts.

Im **zweiten Fall** (der Klage des Schiedsrichters) verneinte der 9. Senat des BAG die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers. Weder durch den Rahmenvertrag noch durch die einzelnen Einsätze als Schiedsrichter-Assistent sei zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis entstanden. Es fehle, selbst wenn der Kläger eingestellt worden wäre, an der notwendigen Weisungsgebundenheit und Abhängigkeit der Tätigkeit. Während des Spiels ist ein Schiedsrichter nicht weisungsgebunden. Auch könne die Beklagte Schiedsrichter nicht einseitig anweisen, an einem bestimmten Spiel als Mitglied des Schiedsrichter-Teams mitzuwirken. Der Rahmenvertrag verpflichtet die Schiedsrichter nicht, bestimmte Spiele oder ein Kontingent an Spielen zu übernehmen. Die Schiedsrichter müssen lediglich auf einer internen Plattform angeben, wann sie keine Spiele übernehmen wollen. Wird Schiedsrichtern ein Spiel zugeteilt, können diese die Zuteilung auch ablehnen. Eine Sanktionierung der Schiedsrichter ist nicht vorgesehen, sofern nicht eine unbegründete, äußerst kurzfristige Absage erfolgt. Auch werden keine Prämien gezahlt, wenn Schiedsrichter eine bestimmte Anzahl an Spielen übernehmen. Ein erforderlicher Grad an Weisungsgebundenheit liege daher nicht vor. Das Gericht sah ebenfalls keine persönliche Abhängigkeit in der Tatsache begründet, dass Schiedsrichter kaum Spiele ablehnen, aus Angst die Beklagte könnte die Vertragsbeziehung beenden. Dies begründe, selbst wenn man eine Monopolstellung der Beklagten annehme, lediglich eine wirtschaftliche und keine persönliche Abhängigkeit.

Praxishinweis

Die aktuellen Entscheidungen des BAG bringen zwar keine grundlegenden Neuerungen, bieten jedoch einen prägnanten Einblick in die Rechtsprechungspraxis. Neben der hier relevanten Frage der arbeits-

gerichtlichen Zuständigkeit ist die Einordnung vor allem im materiellen Recht bedeutsam. Sie beeinflusst unter anderem Vergütungsansprüche, Arbeitsschutzvorschriften und sozialversicherungsrechtliche Pflichten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de