Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
4C.276/2006 /len

Urteil vom 25. Januar 2007
I. zivilrechtliche Abteilung

Besetzung
Bundesrichter Corboz, Präsident,
Bundesrichterin Klett, Bundesrichter Kolly, Bundesrichterin Kiss, Ersatzrichter Geiser,
Gerichtsschreiber Huguenin.

Parteien
X._____,
Kläger und Berufungskläger,
vertreten durch Rechtsanwalt Bruno Räbsamen,

gegen

Y._____ AG,
Beklagte und Berufungsbeklagte,
vertreten durch Rechtsanwalt Matthias Heim.

Gegenstand
Qualifizierung des Vertragsverhältnisses; fristlose Entlassung; Lohn,

Berufung gegen den Entscheid der III. Zivilkammer des Kantonsgerichts St. Gallen vom 22. Juni 2006.

Sachverhalt:
A.
Die Y._____ AG schloss am 17. November 2003 mit X._____ einen als "Einzelarbeitsvertrag nach OR, Art. 319 ff" betitelten Vertrag. Der im Vertrag als Geschäftspartner bezeichnete X._____ sollte "in der Funktion eines Finanz- und Wirtschaftsberaters tätig" sein (Art. 1 des Vertrages). Nach Art. 2 stellte die Y._____ AG sämtliche Arbeitsunterlagen zur Verfügung, "teilweise jedoch mit Kostenbeteiligung des Geschäftspartners". Unter Art. 3 wurde insbesondere festgehalten, der Geschäftspartner werde, "auch nach Auflösung dieses Vertrages, alles unterlassen, was der Y._____ AG oder einer ihrer Partnergesellschaften schaden könnte". Er sollte seine Tätigkeit "mit der Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmannes" ausüben. Er war indessen nicht befugt, "für die Y._____ AG rechtliche Handlungen vorzunehmen". In Art. 4 wurde bestimmt, der Geschäftspartner erhalte einen Lohn von monatlich Fr. 2'500.– und habe zudem Anspruch auf eine Provision. Art. 5 schränkte die gegenseitige Haftung der Vertragsparteien auf absichtlich oder grobfahrlässig verursachte Schäden ein. Gemäss Art. 7 war die Y._____ AG berechtigt, "die Beilagen, Provisionstabellen und Anwendungsbestimmungen jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende
eines Monats einseitig zu ändern". Anschliessend wurde bestimmt, der Einzelarbeitsvertrag könne von beiden Parteien jederzeit unter Beachtung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Vorbehalten blieb eine sofortige Auflösung durch eine Partei aus wichtigen Gründen. Im Anhang A zum Vertrag wurde festgehalten, X._____ sei damit einverstanden, der Beitragspflicht für AHV/IV/EO/ALV zu 100 % selbst nachzukommen.
Dieser Vertrag wurde durch Abschluss eines neuen Vertrages mit Wirkung per 1. Januar 2004 aufgehoben, wobei die einzige wesentliche Veränderung gegenüber dem früheren Vertrag den Grundlohn betraf, der von Fr. 2'500.– brutto monatlich auf Fr. 4'000.– erhöht wurde.
Mit Schreiben vom 29. Juli 2004, das die Überschrift "Verwarnung" trug, teilte die Y._____ AG X._____

Folgendes mit:
"Wir haben Beweise vorliegen, dass Sie den mit uns abgeschlossenen Einzelarbeitsvertrag, wie auch den Marketingkommissionsvertrag in der Vergangenheit nicht eingehalten haben.
Darüber hinaus verweisen wir darauf, dass bei bewusster oder absichtlicher Geschäftsschädigung wir berechtigt sind, die Vertragsverhältnisse fristlos aufzukündigen.
Im Übrigen verlangen wir eine sofortige Klarstellung, wie Sie einen Einzelarbeitsvertrag mit unserer Gesellschaft einhalten wollen, wenn derselbe durch Sie über Ihre Tätigkeit in der A._____ AG, Vaduz, Heiligkreuz, ausgehebelt wird.
Für entsprechende Klarstellung mögen Sie besorgt sein und uns bis Dienstag, den 03. August 2004 schriftlich mitzuteilen, wie Sie das Problem umgehend zu lösen gedenken!?
Ansonsten sehen wir uns gezwungen sämtliche Vereinbarungen fristlos zu kündigen."
In seiner schriftlichen Stellungnahme vom 2. August 2004 wies X._____ alle gegen ihn erhobenen Vorwürfe als unbegründet zurück. Er hielt unter anderem fest, dass er vom Untersuchungsrichter darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass die Produkte der Y._____ AG nicht mehr verkauft werden sollten.
Mit Schreiben vom 6. August 2004 teilte der Rechtsanwalt der Y._____ AG X._____ mit, die bestehenden Vertragsverhältnisse würden fristlos gekündigt. Die als Einzelarbeitsvertrag überschriebene Vereinbarung sei als Auftragsverhältnis zu qualifizieren, das gemäss Art. 404 OR jederzeit gekündigt werden könne. Sollte dennoch ein Arbeitsverhältnis vorliegen, so werde dieses fristlos gekündigt, da sich X._____ trotz der Verwarnung vom 29. Juli 2004 weiterhin weigere, die Interessen der Y._____ AG wahrzunehmen und deren Produkte zu vertreiben; hiermit liege ein wichtiger Grund zur fristlosen Auflösung vor. X._____ machte mit Schreiben vom 11. August 2004 geltend, die fristlose Entlassung sei nicht gerechtfertigt und bot seine Arbeitskraft weiterhin an.
B.
Mit Klage vom 26. August 2004 beantragte X._____ beim Arbeitsgericht Alttoggenburg-Wil, die Y._____ AG zur Zahlung von Fr. 30'000.– brutto zuzüglich 5 % Zins seit dem 6. August 2004 zu verpflichten, unter Vorbehalt der Nachklage.
Mit Verfügung der Eidgenössischen Bankenkommission vom 28. September 2004 wurde am folgenden Tag der Konkurs über die Beklagte eröffnet. Diese befindet sich seither in Liquidation.

Mit Entscheid vom 31. Oktober 2005 verpflichtete das Arbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von Fr. 26'243.70 netto nebst 5 % Zins seit 6. August 2004.
Die Beklagte appellierte an das Kantonsgericht St. Gallen, das mit Urteil vom 22. Juni 2006 die Berufung guthiess, den Entscheid des Arbeitsgerichts aufhob und auf die Klage nicht eintrat. Das Kantonsgericht kam im Gegensatz zum Arbeitsgericht zum Ergebnis, dass das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien nicht als Arbeitsvertrag, sondern als Auftrag bzw. Agenturvertrag zu qualifizieren sei, weshalb auf die Klage mangels sachlicher Zuständigkeit nicht einzutreten sei.
C.
Mit seiner Berufung beantragt der Kläger dem Bundesgericht, das Urteil des Kantonsgerichts St. Gallen vom 22. Juni 2006 aufzuheben und die Beklagte zur Zahlung von Fr. 30'000.– brutto nebst 5 % Zins seit dem 6. August 2004 zu verpflichten, unter Vorbehalt der Nachklage. Er stellt sodann den Eventualantrag, das Urteil des Kantonsgerichts aufzuheben und die Streitsache im Sinne der in der Berufungsschrift aufgeführten Begründung zur Abklärung des Sachverhalts und Prüfung der Forderung in materieller Hinsicht und zur neuerlichen Entscheidung an die Vorinstanz zurückzuweisen.
Die Beklagte schliesst in ihrer Berufungsantwort auf Abweisung der Berufung.

Das Bundesgericht zieht in Erwägung:
1.
Das Bundesgesetz über das Bundesgericht vom 17. Juni 2005 (BGG; SR 173.110) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten (AS 2006 1205, 1243). Da der angefochtene Entscheid vorher ergangen ist, richtet sich das Verfahren noch nach dem OG (Art. 132 Abs. 1 BGG).
2.
2.1 Im Berufungsverfahren ist das Bundesgericht an die tatsächlichen Feststellungen der letzten kantonalen Instanz gebunden, wenn sie nicht offensichtlich auf Versehen beruhen, unter Verletzung bundesrechtlicher Be-

weisvorschriften zustande gekommen (Art. 63 Abs. 2 OG) oder im Hinblick auf den Tatbestand einer anwendbaren Sachnorm ergänzungsbedürftig sind (Art. 64 OG). Werden solche Ausnahmen geltend gemacht, so hat die Partei, welche den Sachverhalt berichtigt oder ergänzt wissen will, darüber genaue Angaben mit Aktenhinweisen zu machen (Art. 55 Abs. 1 lit. c und d OG; BGE 130 III 102 E. 2.2 S. 106 mit Hinweisen). Blosse Kritik an der vorinstanzlichen Beweiswürdigung ist im Berufungsverfahren unzulässig (BGE 127 III 73 E. 6a; 126 III 10 E. 2b S. 13; 120 II 97 E. 2b S. 99; 119 II 84 E. 3, je mit Hinweisen).
2.2 Gegen diese Grundsätze verstösst der Kläger, wenn er in der Berufungsschrift die Feststellungen der Vorinstanz in Frage stellt, dass eine Gruppe von Personen bestanden habe, die es übernommen hatte, zusammen mit weiteren Vermittlern die Produkte der Beklagten zu vertreiben, wobei diese Vertriebsstruktur nicht der Beklagten, sondern dem Kläger und den weiteren Beteiligten zuzuordnen sei. Was der Kläger gegen diese Feststellungen vorbringt, erschöpft sich in unzulässiger Kritik an der Beweiswürdigung der Vorinstanz. Insoweit ist auf die Berufung nicht einzutreten.
3.
Die Vorinstanz hat in Übereinstimmung mit der Praxis des Bundesgerichts (BGE 129 III 664 E. 3) zunächst den Inhalt der vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien soweit nötig durch Auslegung bestimmt und dann auf dieser Grundlage die rechtliche Qualifikation des Vertragstyps vorgenommen.
Mit der Berufung wird der Vorinstanz vorgeworfen, sie habe Art. 18 OR verletzt, indem sie den Grundsatz des Vorrangs der subjektiven vor der normativen Vertragsauslegung nicht beachtet habe. Die Rüge ist indessen unbegründet. Die Vorinstanz hat diesen Grundsatz bei der Auslegung durchaus beachtet. Im Übrigen sind der Sinn und die Bedeutung der einzelnen Klauseln des Vertrages zum grössten Teil aufgrund des Wortlautes klar feststellbar. Die Vorbringen des Klägers in der Berufungsschrift betreffen denn auch gar nicht die Frage der Vertragsauslegung, sondern die rechtliche Qualifikation des Vertrages. Er will aus bestimmten Willensäusserungen der Parteien bei und vor allem nach Vertragsabschluss ableiten, dass auch die Beklagte der Auffassung war, es sei ein Arbeitsvertrag bzw. Handelsreisendenvertrag abgeschlossen worden. Demgegenüber hat jedoch bereits die Vorinstanz zutreffend darauf hingewiesen, dass die rechtliche Qualifikation des Vertrages dem Parteiwillen entzogen ist. Diese Qualifikation ist vielmehr vom Gericht von Amtes wegen vorzunehmen (BGE 84 II 493 E. 2 S. 496; Gauch/Schluep/Schmid, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 8. Aufl., Zürich 2003, Rz. 1038). Im Folgenden ist deshalb zu prüfen, ob die
Vorinstanz zu Recht zum Ergebnis gekommen ist, das Vertragsverhältnis der Parteien sei rechtlich nicht als Arbeits- oder Handelsreisendenvertrag, sondern als Auftrag bzw. Agenturvertrag zu qualifizieren.
4.
Der Arbeitsvertrag weist im Wesentlichen vier Merkmale auf: Es ist Arbeit gegen Entgelt in einem Dauerschuldverhältnis geschuldet, die in einer fremden Arbeitsorganisation und damit in einem Unterordnungsverhältnis geleistet wird (Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, N. 2 ff. zu Art. 319 OR).
4.1 Die Tätigkeit des Kläger für die Beklagte bestand im Vermitteln von Geschäften zum Verkauf von Finanzprodukten. Damit war Vertragsgegenstand eine Arbeitsleistung, welche - wie das Kantonsgericht zutreffend festhielt - sowohl Inhalt eines Arbeitsvertrages wie auch eines Agenturvertrages oder Auftrages sein kann. Mangels gegenständlicher Unterscheidung lässt sich der Arbeitsvertrag vom Agenturvertrag nur auf Grund der Subordination im weiteren Sinne unterscheiden. Es kommt einerseits auf die Selbständigkeit der Tätigkeit und andererseits auf die Tragung des Geschäftsrisikos an (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Arbeitsvertrag, 6. Aufl., Zürich 2006, N. 3 zu Art. 347 OR; Staehelin, a.a.O., N. 9 zu Art. 347 OR). Entsprechend ist entscheidend, in welchem Ausmass die eine Vertragspartei der anderen Weisungen erteilt und in welchem Ausmass die Arbeitsorganisation fremdbestimmt ist (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 347 OR; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N. 11 zu Art. 347 OR).
4.2 Typischerweise erbringt beim Arbeitsvertrag der Arbeitnehmer persönlich seine Leistung. Das ist aber nicht zwingend, wie sich bereits aus dem Gesetzestext ergibt (Art. 321 OR). Möglich und rechtlich zulässig ist auch, dass der Arbeitnehmer die Arbeit zusammen mit eigenen Arbeitnehmern verrichtet. Dann liegt ein so genanntes gestuftes Arbeitsverhältnis bzw. ein Kaskadenarbeitsvertrag vor (vgl. dazu Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 12 zu Art. 319 OR; Rehbinder, a.a.O., N. 3 f. zu Art. 329 OR; Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, SPR, Bd. VII/4, Basel 2005, S. 29; Rémy Wyler, Droit du travail, Bern 2002, S. 74 f.). Solche Arbeitsverhältnisse sind indessen unüblich. Der Umstand, dass der Kläger nach den Feststellungen der Vorinstanz seine Tätigkeit im Rahmen einer Betriebsstruktur ausgeführt hat, die nicht der Beklagten, sondern dem Kläger zuzuordnen war, spricht somit für eine eigene Arbeitsorganisation und damit für eine selbständige Tätigkeit des Klägers. Daraus allein

darf allerdings noch nicht der Schluss gezogen werden, dass die Qualifikation als Arbeitsvertrag ausscheidet. Es handelt sich vielmehr um ein einzelnes Element, das durch weitere Elemente bekräftigt werden muss.
4.3
4.3.1 Notwendige Voraussetzung für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses ist die Subordination des Arbeitnehmers. Darunter wird die rechtliche Unterordnung in persönlicher, betrieblicher und wirtschaftlicher Hinsicht verstanden (Staehelin, a.a.O., N. 27 ff. Zu Art. 319 OR; Manfred Rehbinder, Berner Kommentar, N. 42 ff. zu Art. 319 OR; Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 6 ff. zu Art. 319 OR; Wolfgang S. Harder, Freie Mitarbeit und ähnliche Formen freier Zusammenarbeit, Diss. Zürich 2000, S. 80 ff.; Urteil des Bundesgerichts 4C.460/1995 vom 24. Februar 1997, E. 2a, abgedruckt in JAR 1998, S. 104). Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und damit von bestimmten Vorgesetzten Weisungen erhält. Er wird in eine hierarchische Struktur eingebettet. Die Schwierigkeit liegt allerdings darin, dass auch bei anderen Verträgen auf Arbeitsleistung, zum Beispiel beim Auftrag, ein Weisungsrecht besteht. Es kommt deshalb auf das Mass der Weisungsgebundenheit an (Simon Gerber, Die Scheinselbständigkeit im Rahmen des Einzelarbeitsvertrages, Diss. St. Gallen 2002, S. 125 ff.). Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass die Arbeitgeberin dem Arbeitnehmer Fachanweisungen gibt (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N.
6 zu Art. 319 OR). Erfordert die Tätigkeit des Arbeitnehmers besondere Fachkenntnisse, ist es sehr wohl möglich, dass diese ausschliesslich beim Arbeitnehmer, nicht aber bei der Arbeitgeberin vorhanden sind.
4.3.2 Die Vorinstanz hat das Kriterium der Subordination eingehend geprüft. Sie hat dazu in tatsächlicher Hinsicht festgestellt, dass dem Kläger ein hohes Mass an Selbständigkeit in der Ausführung seiner Arbeit zugekommen ist. Er hatte allerdings regelmässige Besprechungen mit der Geschäftsführung der Beklagten an deren Sitz. Zudem wird im angefochtenen Urteil festgehalten, dass der Kläger verpflichtet war, sämtliche Arbeitsunterlagen der Beklagten zur Verfügung zu halten, damit diese ein einheitliches Auftreten kontrollieren konnte. Schliesslich bestanden nach den Feststellungen der Vorinstanz seitens der Beklagten klare Weisungen bezüglich des Datenschutzes und der Vorkehren gegen Geldwäscherei. Beides ergab sich indessen zwingend aus der Art der Geschäfte und den dafür geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
Zusammenfassend kann demnach festgehalten werden, dass der Kläger bei der Ausübung seiner Tätigkeit für die Beklagte weitgehend selbständig handeln konnte. Soweit Weisungen der Beklagten bestanden, dienten diese der nachträglichen Kontrolle oder waren zwangsläufig mit der Tätigkeit des Klägers verbunden, so dass sie nicht als Indiz für eine Weisungsgebundenheit gelten können, wie sie für den Arbeitsvertrag charakteristisch ist.
4.4
4.4.1 Zur Einordnung in eine fremde Arbeitsorganisation gehört neben der Weisungsgebundenheit auch, dass die Arbeitsleistung in zeitlicher und örtlicher Hinsicht im Vertrag umschrieben wird (Gerber, a.a.O., S. 122). Typischerweise wird die Arbeit im Betrieb der Arbeitgeberin verrichtet. Das ist jedoch nicht zwingend. Eine Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation setzt nicht notwendig eine Tätigkeit in einer von der Arbeitgeberin bestimmten Betriebsstätte voraus. Die Arbeit kann auch ausserhalb eines eigentlichen Betriebes, sogar an einem vom Arbeitnehmer selbst gewählten Ort verrichtet werden. Es ist nicht entscheidend, wer den Arbeitsort bestimmt (Urteil des Bundesgerichts 4C.390/2005 vom 2. Mai 2006, E. 2.5). Das gilt heute in vermehrtem Masse auch für die Arbeitszeiten. Mit der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ist es häufiger geworden, dass keine festen Arbeitszeiten vorgesehen, sondern die Arbeitseinsätze nach dem tatsächlichen Arbeitsanfall ausgerichtet werden.
4.4.2 Im vorliegenden Fall war vertraglich kein bestimmter Arbeitsort vorgesehen. Im angefochtenen Urteil wird festgehalten, der Kläger habe nach eigener Darstellung von zu Hause aus gearbeitet. Neben dem Ort der Tätigkeit konnte der Kläger aber auch die Zeit seiner Tätigkeit frei bestimmen, betreffend welcher der Vertrag ebenfalls nichts vorschrieb. In zeitlicher und örtlicher Hinsicht war der Kläger demnach nicht in eine fremde Arbeitsorganisation eingeordnet. Das allein spricht zwar noch nicht entscheidend gegen einen Arbeits- bzw. Handelsreisendenvertrag, stellt aber doch ein zusätzliches Element dar, das in die Richtung eines Auftrags oder Agenturvertrags weist.
4.5
4.5.1 Für den Arbeitsvertrag ist grundsätzlich typisch, dass die Arbeitgeberin die Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellt (Art. 327 OR) und dem Arbeitnehmer seine Auslagen vergütet (Art. 327a ff. OR), wobei auch hier eine abweichende Vereinbarung in dem Sinne zulässig ist, dass der Arbeitnehmer mit seinen eigenen Materialien arbeitet (Streiff/von Kaenel, a.a.O., N. 3 zu Art. 327 OR). Eine solche Vereinbarung gilt als stillschweigend

geschlossen, wenn der Gebrauch der eigenen Werkzeuge in der entsprechenden Branche einer Übung entspricht, wie zum Beispiel bei den Coiffeuren, Metzgern oder Musikern (Gabriel Aubert, in: Thévenoz/Werro (Hrsg.), Commentaire romand, Code des obligations I, Basel 2003, N. 2 zu Art. 327 OR).
4.5.2 Im Vertrag der Parteien wurde vereinbart, dass die Beklagte sämtliche Arbeitsunterlagen zur Verfügung stelle, "teilweise jedoch mit Kostenbeteiligung des Geschäftspartners". Während der erste Teil der Abmachung für einen Arbeitsvertrag spricht, stellt der zweite Teil einen Fremdkörper in diesem Vertragstyp dar. Wie bereits festgehalten ist es zwar bei bestimmten Tätigkeiten - zu denen jene des Klägers jedoch nicht gehörte - üblich, dass der Arbeitnehmer die eigenen Werkzeuge gebraucht. Dass der Arbeitnehmer aber die von der Arbeitgeberin gelieferten Arbeitsunterlagen zum Teil selbst bezahlen muss, lässt sich mit einem Arbeitsvertrag nicht vereinbaren. Die Vertragsklausel betreffend die Arbeitsunterlagen ist somit nicht besonders schlüssig. Wenn aber etwas daraus abgeleitet werden kann, dann deutet sie eher auf eine selbständige Tätigkeit des Klägers und damit auf einen Auftrag oder Agenturvertrag hin.
4.6
4.6.1 Ein weiteres Kriterium für die Unterscheidung zwischen einer selbständigen und einer unselbständigen Tätigkeit ist schliesslich die Frage der wirtschaftlichen Abhängigkeit (Rehbinder, a.a.O., N. 69 zu Art. 319 OR; Staehelin, a.a.O., N. 30 zu Art. 319 OR). Allerdings ist die Tragweite dieses Kriteriums in zwei Richtungen hin zu relativieren. Zum einen kann eine wirtschaftliche Abhängigkeit auch bei einer anderen Vertragsart bestehen (vgl. zur arbeitnehmerähnlichen Person: Vischer, a.a.O., S. 29 f.; Thomas Geiser, Neue Arbeitsvertragsformen zwischen Legalität und Illegalität, in: Murer (Hrsg.), Neue Erwerbsformen - veraltetes Arbeits- und Sozialversicherungsrecht?, Bern 1996, S. 43 ff. Rz. 2.23 ff.). Zum anderen ist auch beim Arbeitsvertrag eine echte wirtschaftliche Abhängigkeit nicht zwingend. Ein solcher Vertrag kann auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer auf Grund seiner Vermögensverhältnisse oder seiner familiären Situation nicht auf den Lohn angewiesen ist. Sodann liegt auch im Fall einer teilzeitlich angestellten Person keine echte wirtschaftliche Abhängigkeit vor, wenn die verbleibende und anders eingesetzte Arbeitskraft für den täglichen Unterhalt ausreicht. Es kann nur darauf ankommen, dass im Rahmen der
vertraglich zur Verfügung gestellten Arbeitsleistung eine wirtschaftliche Abhängigkeit besteht, indem in diesem Rahmen andere Einkommensquellen ausgeschlossen werden und durch eigene unternehmerische Entscheide kein Einfluss auf das Einkommen genommen werden kann. Es kommt letztlich darauf an, ob durch die vertragliche Bindung die Dispositionsmöglichkeit über den Einsatz der eigenen Arbeitskraft in dem Sinne verloren geht, dass über das Entgelt als Gegenleistung hinaus nicht mehr am wirtschaftlichen Erfolg des Einsatzes der eigenen Arbeitskraft partizipiert werden kann (Harder, a.a.O., S. 132 f.). Ein wesentliches Indiz für eine Abhängigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn eine Person ausschliesslich für ein einziges Unternehmen tätig ist. Verstärkt wird dieses Indiz durch eine vertragliche Verpflichtung, jede wirtschaftliche Tätigkeit ähnlicher Art zu unterlassen.
4.6.2 Unter diesem Gesichtspunkt sind die vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Parteien nicht schlüssig. Einerseits wird in Art. 3.1 des Vertrages festgehalten, der Kläger habe alles zu unterlassen, was der Beklagten schade. Darin könnte ein - unpräzise formuliertes - Konkurrenzverbot zu Lasten des Klägers gesehen werden. Dieser macht allerdings geltend, die Beklagte habe im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gewusst, dass er gleichzeitig für eine andere Gesellschaft tätig sei. Keinen klaren Aufschluss geben auch die Vereinbarungen über das dem Kläger geschuldete Entgelt. Während die im ursprünglichen Vertrag vereinbarte feste Summe von Fr. 2'500.– auf eine Nebentätigkeit des Klägers für die Beklagte hindeutet, kann aus der Erhöhung auf Fr. 4'000.– im zweiten Vertrag abgeleitet werden, dass die Tätigkeit des Klägers für die Beklagte an Bedeutung gewonnen hatte. Auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit des Klägers von der Beklagten kann daraus allein jedoch nicht geschlossen werden.
4.7 Gegen einen Arbeitsvertrag spricht schliesslich der Umstand, dass im Vertrag der Parteien keine Ferienregelung vorgesehen ist. Im angefochtenen Urteil wird dazu festgehalten, die Beklagte habe dem Kläger keine Ferien gewährt.
In die gleiche Richtung weist an sich die Klausel im Anhang A zum Vertrag, wonach der Kläger der Beitragspflicht betreffend die Sozialversicherungen zu 100 % selbst nachzukommen habe. Nach den Feststellungen der Vorinstanz wurde aber in der Folge von dieser Vereinbarung abgewichen, indem die Beklagte ab 1. Januar 2004 die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge bezahlte.

5.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es erhebliche Schwierigkeiten bereitet, den zwischen den Parteien geschlossenen Vertrag rechtlich einzuordnen, weil einzelne Elemente auf einen Arbeitsvertrag oder Handelsreisendenvertrag, andere aber auf einen Auftrag bzw. Agenturvertrag hindeuten. In einem solchen Fall ist nach der Praxis des Bundesgerichts (BGE 129 III 664 E. 3.2 S. 667) und der bereits zitierten Literatur (vorne E. 4.1 - 4.5) entscheidend darauf abzustellen, ob zwischen den Vertragsparteien ein Subordinationsverhältnis besteht. Wie in den vorangehenden Erwägungen aufgezeigt worden ist, fehlen in der Vertragsbeziehung der Parteien einerseits die Elemente der fremdbestimmten Arbeitsorganisation und - weitgehend - der Weisungsgebundenheit sowie der wirtschaftlichen Abhängigkeit des Klägers und ist andererseits das Element der Selbständigkeit des Klägers in örtlicher und zeitlicher Hinsicht gegeben. Damit fällt ein Subordinationsverhältnis ausser Betracht, weshalb die Vertragsbeziehung in Übereinstimmung mit der Vorinstanz nicht als Arbeitsvertrag, sondern als Auftrag bzw. Agenturvertrag zu qualifizieren ist.

6.

Aus diesen Gründen ist die Berufung abzuweisen, soweit auf sie eingetreten werden kann.

Gemäss Art. 343 Abs. 3 OR darf bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten mit einem Streitwert bis Fr. 30'000.– keine Gerichtsgebühr erhoben werden. Diese Vorschrift gilt auch für den hier vorliegenden Fall, dass im bundesgerichtlichen Verfahren streitig ist, ob die vertragliche Beziehung der Parteien als Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist (vgl. BGE 106 II 45 E. 4; Rehbinder/Portmann, Basler Kommentar, N. 2 zu Art. 343 OR). Dem Kläger sind deshalb keine Gerichtskosten aufzuerlegen. Dagegen hat er die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren zu entschädigen (Art. 159 Abs. 1 und 2 OG; BGE 115 II 30 E. 5c S. 42).

Demnach erkennt das Bundesgericht:

1.

Die Berufung wird abgewiesen, soweit darauf einzutreten ist.

2.

Es wird keine Gerichtsgebühr erhoben.

3.

Der Kläger hat die Beklagte für das bundesgerichtliche Verfahren mit Fr. 2'000.– zu entschädigen.

4.

Dieses Urteil wird den Parteien und dem Kantonsgerichts St. Gallen, III. Zivilkammer, schriftlich mitgeteilt.

Lausanne, 25. Januar 2007

Im Namen der I. zivilrechtlichen Abteilung
des Schweizerischen Bundesgerichts
Der Präsident: Der Gerichtsschreiber: