

Aktenzeichen: 5 AZR 104/95

Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 12. September 1996

- 5 AZR 104/95 -

I. Arbeitsgericht
Mannheim

Urteil vom 23. Februar 1994

- 3 Ca 448/93 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg (Mannheim)

Urteil vom 21. September 1994

- 12 Sa 96/94 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse : Ja

Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Status einer Lehrerin am Abendgymnasium

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit

Leitsatz:

Lehrer an Abendgymnasien sind regelmäßig Arbeitnehmer des Schulträgers (Weiterführung von BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit; Abweichung von BAGE 69, 62 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit).



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 104/95

12 Sa 96/94 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. September 1996

U r t e i l

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. September 1996 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Glaubitz und Dittrich für Recht er-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

kannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 21. September 1994 - 12 Sa 96/94 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein unbestimmtes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte, eine GmbH, betreibt die Volkshochschule und das Abendgymnasium M . Die Klägerin war seit 1983 an diesem Gymnasium als Lehrerin tätig.

Das Abendgymnasium M ist eine private, staatlich anerkannte Einrichtung des Zweiten Bildungsweges zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife. Die Lehrpläne orientieren sich an den Lehrplänen für die öffentlichen Gymnasien, wobei lediglich den Erfordernissen der Erwachsenenbildung Rechnung getragen wird. Die Lehrkräfte des Abendgymnasiums sind kraft Dienstanweisung gehalten, die staatlichen Lehrpläne zu beachten; sie haben Anwesenheitslisten sowie ein Tagebuch über den jeweils behandelten Lehrstoff zu führen. Ferner gibt es verbindliche Vorgaben über die Zahl der Klassenarbeiten, über die Notengebung und die Entscheidung über die Versetzung in die nächsthöhere Klassenstufe.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Art und Weise des Unterrichts wird von der Leitung des Abendgymnasiums nicht überwacht. Die Klägerin war nicht verpflichtet, erkrankte Lehrkräfte zu vertreten und Klassenfahrten durchzuführen.

Der Unterricht am Abendgymnasium wird in Räumen öffentlicher Schulen abgehalten. Die Beklagte gab in einem "Merkblatt für Klassenlehrer" Anweisungen zur "Ordnung in den Klassenräumen". In demselben Merkblatt wurden die Klassenlehrer angewiesen, jeweils zu Beginn des Schuljahres die Fächerwahl durchzuführen, den Stundenplan und die Ferienordnung bekanntzugeben, Hinweise zur Schulordnung zu erteilen (z.B. Rauchverbot, Parkverbot, Verfahrensweise bei Fehlzeiten der Schüler) sowie die Wahl eines Klassensprechers und seines Vertreters zu veranlassen. Schließlich wurden die Klassenlehrer angewiesen, die Klassenkonstituierung mit zwei Unterrichtsstunden auf dem Tagebuchblatt zu vermerken, die Schüler nach der Klassenkonstituierung zu entlassen und den stundenplanmäßigen Unterricht erst am darauffolgenden Abend zu beginnen.

Bezüglich der im Unterricht verwendeten Fachbücher hat die Beklagte "Richtlinien zur Buchausgabe" herausgegeben, verbunden mit der Bitte an die Lehrer, "unbedingt diesen Verfahrensmodus einzuhalten, damit wir eine korrekte Kontrolle in Zukunft durchführen können".

Die Beklagte richtet jeweils zu Beginn eines Schuljahres ein "Rundschreiben" an ihre Lehrkräfte, in welchem sie die Raumverteilung, den Zeitpunkt und die Verfahrensweise für den ersten



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



Schultag regelt, zu einer Konferenz einlädt und weitere "wichtige Informationen" gibt. In dem Rundschreiben vom 5. November 1991 heißt es:

"...

es hat in diesem Jahr lange gedauert bis das Kollegium vollzählig war. Nachdem die Anfangsschwierigkeiten überwunden sind und viele neue Kollegen den Unterricht am Abendgymnasium aufgenommen haben, bitte ich Sie nunmehr zu einer Gesamtlehrerkonferenz. Um dies zum besseren, gegenseitigen Kennenlernen in einen etwas zwangloseren Rahmen zu stellen, habe ich diese Lehrerkonferenz für

Donnerstag, den 14.11.1991 um 19.30 Uhr in den
Clubraum der Mannheimer Abendakademie, R 3,
13, III. Obergeschoß

anberaumt.

Der Unterricht am Abendgymnasium schließt aus diesem Grunde am Donnerstag, 14.11.1991 um 19.00 Uhr. Die von einem Unterrichtsausfall betroffenen Kolleginnen und Kollegen bitte ich, den Schülern dies mitzuteilen. Der ausgefallene Unterricht wird als Konferenzteilnahme vergütet. Für die übrigen Kollegen gilt die Konferenzregelung des Rundschreibens zum Schuljahresbeginn vom 15.08.1991.

Die Konferenzteilnahme ist verbindlich.

Die Verabreichung von Getränken aus der "hauseigenen Bar" ist genehmigt.

Einzigster Tagesordnungspunkt ist: Die Besonderheiten des Unterrichts am Abendgymnasium."

Das Rundschreiben vom 7. August 1992 lautet auszugsweise:

"3. Tagebuchblätter

...

Ich bitte Sie dringend, diese Tagebuchblätter und die Anwesenheitslisten sorgfältig zu führen und am Ende eines **jeden** Monats an das Sekretariat zurückzugeben. Im vergangenen Schuljahr mußte ich den Eingang von zwei bis drei Monaten anmahnen.

...



4. Vergütung und Fahrtkosten

...

Die Teilnahme an Lehrerkonferenzen, zu denen Sie schriftlich aufgefordert werden, wird auch in diesem Schuljahr pauschal mit dem Honorarsatz für eine Unterrichtsstunde vergütet.

6. Lehrpläne

Grundsätzlich gelten die Lehrpläne des Tagesgymnasiums auch für den Unterricht am Abendgymnasium. Sonderbestimmungen sind durch Erlaß in der Form von "Schwerpunktthemen" geregelt. Die Lehrpläne können im Sekretariat eingesehen oder kopiert werden.

7. Klassenarbeiten und Leistungsbewertung

Dieser Punkt ist durch die Verordnung des Ministeriums für Kultus und Sport geregelt (siehe "Verordnung des Ministeriums für Kultus und Sport über die Notenbildung" Rechtsverordnung vom 5. Mai 1983). ... Wegen der Transparenz der Notenfindung ist es unbedingt erforderlich, daß jeder Fachlehrer am Beginn des Schuljahres seinen Schülern den Schlüssel seiner Leistungsbewertung bekannt gibt. Darin enthalten ist auch die Angabe, in welchem Verhältnis schriftliche und mündliche Leistungen gewichtet werden.
Diese Bekanntgabe ist im Tagebuchblatt zu vermerken.

Insbesondere sollten die Schüler auch darauf hingewiesen werden, daß ein unentschuldigtes Fehlen bei Klassenarbeiten bzw. Klausuren als Leistungsverweigerung mit der Note 6 bzw. mit 0 Punkten gewertet wird. Als Entschuldigung wird im allgemeinen nur die "Schulunfähigkeit wegen Krankheit", welche durch ein ärztliches Attest zu belegen ist oder "Berufliche Verhinderung", welche durch eine Bestätigung des Arbeitgebers nachzuweisen ist, anerkannt.

Auch systematisches oder unentschuldigtes Fehlen am laufenden Unterricht kann als Leistungsverweigerung für mündliche Leistungen gewertet werden. Nachtermine für schuldlos versäumte Arbeiten können vom Fachlehrer anberaumt werden, sofern sie zur Leistungsbewertung erforderlich sind. Generelle Nachschreibetermine für alle Klassen haben sich nicht bewährt und werden auch in diesem Schuljahr nicht stattfinden.



6. Eröffnungskonferenz:

Wegen der zahlreichen Veränderungen im Lehrerkollegium halte ich es für notwendig, alle Lehrer zu einer Konferenz einzuberufen.

Erfahrungsgemäß finden an den Stammschulen die Eröffnungskonferenzen schon in der ersten Unterrichtswoche statt, somit müßte es allen Kolleginnen und Kollegen möglich sein, an unserer Konferenz am Dienstag, dem 25. August 1992 teilzunehmen. Beginn 16.30 Uhr im Biologiesaal, Dauer voraussichtlich eine Stunde. Bei dieser Konferenz sollen dann auch die Termine für notwendige Fachkonferenzen vereinbart werden."

Der Unterricht findet am Abendgymnasium in der Zeit von 17.30 bis 21.30 Uhr statt (Ziff. 6 der Schulordnung), und zwar in zwei Unterrichtsblöcken von 17.30 bis 19.15 Uhr und von 19.15 bis 21.30 Uhr. Vor Beginn eines jeden Schuljahres wendet die Beklagte sich mit einem Formblatt an diejenigen Lehrkräfte, die sie weiterverpflichten will. Darin können diese die gewünschten Fächer und Klassen, die wöchentliche Gesamtstundenzahl, die gewünschten Unterrichtstage und Unterrichtszeiten eintragen. Die Beklagte errichtet auf dieser Grundlage eine jeweils auf ein Schuljahr begrenzte "Vereinbarung", in welcher die zu unterrichtenden Klassen, die Unterrichtsfächer und die Wochenstundenzahl festgehalten sind. Diese Vereinbarung wird der Lehrkraft mit dem jeweiligen Rundschreiben zum Schuljahresbeginn zusammen mit dem von der Beklagten errichteten Stundenplan und der Ferienordnung, die beide nicht Bestandteil der vertraglichen Vereinbarung werden, zur Unterschrift übermittelt.

Die am 12. Juli 1956 geborene verheiratete Klägerin ist Studienassessorin für die Fächer Biologie und Französisch. Sie war bei der Beklagten seit 1983 als Lehrbeauftragte am Abendgymnasium



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

für die Fächer Französisch und Biologie tätig. Zuletzt unterrichtete sie zehn Wochenstunden. Für das Rechtsverhältnis der Parteien galt zuletzt die "Vereinbarung" vom 11. August 1992, in welcher es u.a. heißt:

"§ 1

Der/Die Kursleiter/in übernimmt eine Lehrtätigkeit in folgenden Veranstaltungen

Abendgymnasium/Abendrealschule

Schuljahr	Klasse	Unterrichtsfach	Wochenstunden- zahl
1992/93	IIa	Französisch	4 UE
	JGS IV	Biologie LK	6 UE

§ 2

Das Honorar für den/die Kursleiter/-in beträgt für die gehaltene Unterrichtsstunde (45 Minuten) 38,40 DM einschließlich Umsatzsteuer. Der Honoraranspruch besteht nur, wenn die Veranstaltung in der vereinbarten Weise durchgeführt wurde. Das Honorar wird fällig in 3 Teilbeträgen jeweils zu Beginn der Weihnachts-, Oster- und Sommerferien. Über die gehaltenen Unterrichtsstunden ist zu diesen Terminen eine Honorarrechnung zu stellen. Die Versteuerung des Honorars ist Sache des/der Kursleiter/-in, ebenso die Anmeldung zur Sozialversicherung, sofern keine Befreiungsgründe vorliegen.

§ 3

Die umseits aufgeführten Regelungen sind Bestandteil dieser Vereinbarung."

Auf der Rückseite dieses Vertrags heißt es:

"Vertragliche Regelungen als Bestandteil umseitiger Vereinbarung

1.1. Bei dieser Vereinbarung handelt es sich um eine selbständige, die Arbeitskraft nicht überwiegend beanspruchende nebenberufliche/nebenamtliche Tätigkeit, die sich nach den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Bestimmungen des BGB über Dienst- und Werkverträge richtet. Die Tätigkeit des Kursleiters wird in wirtschaftlicher und sozialer Selbständigkeit und Unabhängigkeit ausgeübt. Ein Arbeitsverhältnis wollen die Parteien nicht begründen.

- 1.2. Der Kursleiter übt seine Tätigkeit im Rahmen der getroffenen Vereinbarungen und der ergänzenden Ankündigungen im Arbeitsplan selbständig aus.

...

2. Der Kursleiter verpflichtet sich

- a) die übernommene Lehrtätigkeit persönlich auszuüben,
- b) den Lehrgegenstand im vereinbarten Umfang und in vereinbarter Weise zu behandeln,
- c) bei Erkrankung oder sonstigen Verhinderungen die Geschäftsstelle der Abendakademie unverzüglich zu verständigen, so daß diese die Teilnehmer noch rechtzeitig benachrichtigen bzw. Vertretung vereinbaren kann,
- d) jegliche Art wirtschaftlicher oder parteipolitischer Werbung für sich oder Dritte zu unterlassen,

...

5. Die von diesem Vertrag abweichend ausgehandelten Ergebnisse sind nur gültig, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind. Dies gilt sowohl für abweichende, als auch für zusätzliche Vereinbarungen.
6. Diese Vereinbarung ist beschränkt auf die Dauer der umseitig in § 1 beschriebenen Veranstaltungen. Weitergehende Forderungen können daraus nicht abgeleitet werden."

Die Klägerin wurde von der Beklagten auch außerhalb des Unterrichts (17.30 Uhr bis 21.30 Uhr) eingesetzt. So legte die Beklagte einseitig Tag und Uhrzeit der allgemeinen Zeugniskonferenz fest. Im "Rundschreiben" vom 24. April 1992 heißt es abschlie-



Bend:

"Die Teilnahme an den Konferenzen ist verbindlich und wird mit 1 Honorareinheit ohne Fahrkosten abgerechnet."

Im Falle der Übernahme einer Abiturklasse bestimmte die Beklagte (ggf. nach Vorgaben des Staatlichen Schulamtes) Tag und Uhrzeit der Zeugniskonferenz und der Zulassungs- und Eröffnungskonferenz zum mündlichen Abitur sowie der Schlußkonferenz.

Die Klägerin führte Aufsicht beim schriftlichen Abitur. Die Beklagte teilte sie dazu ein und gab Hinweise, die Auszüge aus der Prüfungsordnung enthielten. Ob die Klägerin zur Übernahme der Aufsicht verpflichtet war, ist streitig. In dem Rundschreiben vom 8. November 1991 an alle in der Abiturstufe unterrichtenden Lehrer heißt es dazu:

"Ich bitte die Kolleginnen und Kollegen möglichst bald anzugeben, ob und wann sie Aufsicht beim schriftlichen Abitur übernehmen könnten."

Im Rahmen der vorgegebenen Unterrichtszeiten bestimmte die Beklagte Tag und Uhrzeit der Zeugnisausgabe und der Bekanntgabe der Ergebnisse der schriftlichen Abiturprüfungen. Teilweise legte sie den Zeitpunkt auch außerhalb der Unterrichtszeiten fest.

Im Schuljahr 1992/93 war die Klägerin schwanger. Ihr Kind wurde am 22. Mai 1993 geboren. Aus diesem Grunde unterrichtete sie den ihr übertragenen Biologie-Leistungskurs letztmals am 5. Mai 1993 und teilte dem Schulleiter mit, daß sie den Unterrichtsstoff



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

"schneller durchgezogen" habe, mit diesem "fertig" sei und deshalb bis zum Ende des Schuljahres nicht weiter zu unterrichten brauche.

Mit Schreiben vom 10. August 1993 teilte die Beklagte der Klägerin mit, daß sie infolge des Rückgangs der Schülerzahlen für das kommende Schuljahr "leider kein(en) Kurs für sie übrig" habe, so daß das Beschäftigungsverhältnis nicht fortgesetzt werden könne.

Im vorliegenden Verfahren begehrt die Klägerin - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - die Feststellung, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Sie hat vorgebracht: Sie sei in einer für Arbeitnehmer typischen Weise in den Schulbetrieb des Abendgymnasiums eingegliedert gewesen. Die Beklagte habe durch verbindliche Dienstanweisungen und durch zahlreiche Rundschreiben bestimmte Kriterien für die Notengebung vorgegeben, den Lehrplan festgelegt und die Anweisung erteilt, den Schülern den Schlüssel der Leistungsbewertung im Voraus bekanntzugeben. Es handele sich um eine allgemeinbildende Schule; es müsse daher über mehrere Jahre hinweg sichergestellt werden, daß die Unterrichtsziele erreicht würden. Das ziehe zahlreiche Nebenarbeiten und Verwaltungsaufgaben für die Lehrkräfte nach sich; diese Arbeiten müßten zusätzlich zu der Unterrichtstätigkeit erbracht werden. Aus den zahlreichen "Rundschreiben" der Beklagten ergebe sich, daß die Lehrer außerhalb des Unterrichts nicht nur an den Notenkonferenzen, sondern auch an Eröffnungs-, allgemeinen Lehrer- und an Fachkonferenzen teilnehmen müßten. Aus der Vergü-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tung der Teilnehmer an diesen Konferenzen lasse sich nicht ableiten, daß die Lehrkräfte die Teilnahme daran hätten ablehnen können. Auch wenn sich der Schulleiter zum Teil in Form einer "Bitte" an sie und die Kollegen gewandt habe, habe es sich doch der Sache nach um verbindliche Anordnungen gehandelt.

Die Beklagte habe ferner je nach ihren Bedürfnissen zeitlich über die Arbeitsleistung der Lehrkräfte verfügt, indem sie einseitig Unterricht habe ausfallen lassen, insbesondere im Zusammenhang mit Abiturprüfungen. Auch ihre Einteilung als Aufsicht bei Abiturprüfungen habe sie nicht ablehnen können. Selbst wenn sie sich grundsätzlich zur Übernahme von Abiturklassen bereit erklärt habe, habe sie keineswegs immer die von ihr für ein Schuljahr gewünschten Abiturklassen erhalten. Schließlich sei die konkrete Unterrichtszeit einseitig von der Beklagten im Stundenplan und nicht etwa durch vertragliche Vereinbarung festgelegt worden. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis bestehe fort, da es für die Befristungen auf jeweils ein Schuljahr keinen sachlichen Grund gegeben habe, die Befristungen somit unwirksam seien.

Die Klägerin hat - soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse - beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat erwidert: Im Rahmen der auch im Arbeitsrecht geltenden Vertrags-



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



freiheit komme es in erster Linie auf die Vereinbarungen der Parteien an. In dem maßgeblichen Vertrag vom 11. August 1992 sei aber gerade ausdrücklich vereinbart worden, daß kein Arbeitsverhältnis begründet werden solle. Die Klägerin sei nicht wie angestellte oder beamtete Lehrer in den Schulbetrieb des Abendgymnasiums eingegliedert gewesen. Die Vorgaben für die Erteilung des Unterrichts, die Notengebung und die Versetzungsanordnungen stammten nicht von ihr selbst, sondern von den hierfür zuständigen staatlichen Behörden; schon aus diesem Grunde könne hieraus keine Arbeitnehmereigenschaft hergeleitet werden. Die Führung von Anwesenheitslisten, die Teilnahme an allgemeinen Notenkonferenzen sowie die Überwachung eines ordnungsgemäßen Zustands der Unterrichtsräume gehörten zum vertraglich geschuldeten Unterricht. Insgesamt habe die Klägerin neben der vertraglich festgelegten Leistung nichts getan und nichts tun müssen, was nicht zwangsläufig mit der übernommenen Lehrtätigkeit üblicherweise zusammenhänge oder aus öffentlich-rechtlichen Vorschriften folge. Die Teilnahme der Klägerin an Konferenzen und Aufsichten anlässlich von Abiturprüfungen sei ausschließlich freiwillig geschehen und habe auch nur die Lehrer betroffen, die freiwillig eine Abiturklasse übernommen hätten. Die Aufsicht im schriftlichen Abitur ohne eigene Abiturklasse habe die Klägerin ebenfalls freiwillig übernommen. Lediglich in Einzelfällen sei der vertraglich vereinbarte Leistungsumfang einvernehmlich, aber gegen besondere Vergütung erweitert worden; die Klägerin sei dann gefragt worden, beispielsweise, ob sie bereit sei, die Vertretung eines Kollegen zu übernehmen. An einer Ablehnung hätten die Prüfungen nicht scheitern können. Es wäre dann ein anderer Kollege gefragt worden. Im



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

übrigen könne aus derartigen Ausnahmefällen für die rechtliche Beurteilung des Rechtsverhältnisses nichts hergeleitet werden.

Die Unterrichtszeiten der Klägerin habe sie anhand der Vorgaben der Lehrkräfte im Anfragevordruck festgelegt. Hätten besondere Umstände im Einzelfall eine Absprache mit verschiedenen Lehrkräften erforderlich gemacht, so sei diese durchgeführt und der Stundenplan nach der dann gefundenen Übereinstimmung erstellt worden. Es sei stets so gewesen, daß sie, die Beklagte, ihre Vorstellungen über die Art des Einsatzes der Klägerin dieser vorab fernmündlich und mündlich übermittelt habe. Erst wenn sich die Klägerin einverstanden erklärt habe, sei eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten als Lehrerin für die Fächer Biologie und Französisch. Diese Feststellung betrifft den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters aufgestellt hat. Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Wer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist, ist - anders als selbständige Unternehmer - typischerweise auf die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften angewiesen.

1. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind in erster Linie die Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist. Dabei hängt der Grad der persönlichen Abhängigkeit auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (BAGE 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe). Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses (freien Mitarbeiterverhältnisses) erbracht werden (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - AP Nr. 59 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Umgekehrt gibt es Tätigkeiten, die regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgeübt werden können. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses kann also auch aus Art oder Organisation der Tätigkeit folgen. Das Bundesarbeitsgericht hat diesem Gedanken in mehreren Entscheidungen maßgebliche Bedeutung beigemessen, etwa für studentische Hilfspfleger im Krankenhaus (Urteil vom 13. Februar 1985 - 7 AZR 345/82 -, n.v.),



für Copiloten (Urteil vom 16. März 1994 - 5 AZR 447/92 - AP Nr. 68 zu § 611 BGB Abhängigkeit) und für routinemäßige Tätigkeiten als Sprecher und Aufnahmeleiter in fremdsprachlichen Diensten von Rundfunkanstalten (Urteil vom 30. November 1994 - 5 AZR 704/93 - AP Nr. 74 zu § 611 BGB Abhängigkeit, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Der Einordnung eines Vertrages als Arbeitsverhältnis steht nicht entgegen, daß die Parteien das Vertragsverhältnis als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis bezeichnet haben. Denn durch Parteivereinbarung kann die Bewertung einer Rechtsbeziehung als Arbeitsverhältnis nicht abbedungen und der Geltungsbereich des Arbeitnehmerschutzrechts nicht eingeschränkt werden. Ist der Betreffende nach dem objektiven Geschäftsinhalt Arbeitnehmer, so können die davon abweichenden Bezeichnungen und Vorstellungen der Parteien daran nichts ändern. Das gilt erst recht, wenn derartige Verträge nicht ausgehandelt, sondern von der einen Partei vorformuliert werden. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wird ein als freier Mitarbeitervertrag bezeichnetes Vertragsverhältnis wie ein Arbeitsverhältnis durchgeführt, ist es auch als Arbeitsverhältnis anzusehen.

II. Die dargestellten Grundsätze gelten auch für Unterrichtstätigkeit. Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitge-



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



stalten kann (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 der Gründe).

1. Für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen hat das Bundesarbeitsgericht diese Grundsätze wie folgt konkretisiert: Diejenigen, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, sind in aller Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Unterricht nebenberuflich erteilen. Dagegen können Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt. Gleiches gilt für Lehrkräfte an Musikschulen. Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, und Musikschullehrer sind nur dann Arbeitnehmer, wenn die Parteien dies vereinbart haben oder im Einzelfall festzustellende Umstände vorliegen, aus denen sich ergibt, daß der für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit gegeben ist (BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit, m.w.N.).

Der Senat hat die typisierende Unterscheidung zwischen Lehrern an allgemeinbildenden Schulen einerseits und außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichtenden Volkshochschuldozenten und Musikschullehrern andererseits u.a. darauf gestützt, daß der stärkeren Einbindung von Schülern in ein Schul- oder Ausbildungssystem auch eine stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte vom Unterrichtsträger entspricht. Das zeigt sich in mehreren



Punkten: Für den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen gibt es ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Einzelweisungen. Diese betreffen nicht nur die Unterrichtsziele, die genau beschrieben werden, sondern auch Inhalt, Art und Weise des Unterrichts. Der Unterricht der verschiedenen Fächer und Stufen muß nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch und didaktisch aufeinander abgestimmt werden. Außerdem unterliegen diese Lehrkräfte wegen der erheblichen Bedeutung der allgemeinen Schulbildung einer verstärkten Aufsicht und Kontrolle. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die häufigen Leistungskontrollen der Schüler mittelbar auch eine Kontrolle der Unterrichtenden bedeuten. Schließlich fallen bei Unterricht an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig mehr Nebenarbeiten an als bei der Abhaltung von Volkshochschulkursen und von Musikschulunterricht. Dazu gehören die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Beteiligung an der Abnahme von Prüfungen, die Teilnahme an Konferenzen, u.U. auch die Abhaltung von Schulsprechstunden, Pausenaufsichten und die Durchführung von Wandertagen und Schulreisen.

Die Erteilung von Unterricht an allgemeinbildenden Schulen bedingt die Eingliederung der Lehrkräfte in die vom Schulträger bestimmte Arbeitsorganisation. Daher ist es folgerichtig, wenn Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, soweit sie aufgrund von privatrechtlichen Verträgen tätig sind, als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Unterricht an allgemeinbildenden Schulen kann regelmäßig nicht freien Mitarbeitern übertragen werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anders ist die Lage bei Volkshochschulen und Musikschulen. Hier ist die Verbindung der Schüler oder Kursteilnehmer zum Unterrichtsträger deutlich lockerer. Es besteht kein Schulzwang; die Schüler können sich leicht von der Schule lösen. Es gibt regelmäßig - anders als bei den allgemeinbildenden Schulen - auch keine förmlichen Abschlüsse. Die Kurse dienen nicht der Berufsvorbereitung. Der Unterricht ist meist nur fachbezogen und weniger reglementiert. Es gibt weniger Koordinationsbedarf; das Ausmaß der Kontrolle ist geringer. Schließlich fallen weniger Nebenarbeiten an. Die auch hier nötige Organisation und Koordination sowie die inhaltlichen Vorgaben lassen den Lehrkräften regelmäßig mehr Spielraum als in allgemeinbildenden Schulen.

2. Das für Lehrer an allgemeinbildenden Schulen Ausgeführte gilt auch für Lehrkräfte, die - wie die Klägerin - in schulischen Lehrgängen, etwa der Volkshochschule oder eines privaten Abendgymnasiums, unterrichten. Das hat das Landesarbeitsgericht richtig erkannt.

Allerdings hat sich der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bei den in Lehrgängen zur nachträglichen Erlangung von Schulabschlüssen unterrichtenden Lehrkräften für eine stärker individualisierende Betrachtungsweise ausgesprochen (Beschuß vom 30. Oktober 1991, aaO; Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit; ebenso Urteile vom 11. März 1992 - 7 AZR 58/91, 130/91, 188/91 und 189/91 -, n.v.). Nach dieser Auffassung ist die Bindung an schul-



rechtliche Vorschriften und Lehrpläne unerheblich, da dadurch nur die vertraglich geschuldete Leistung konkretisiert werde. Der Siebte Senat, dem auch die Revision folgt, hat stärker Gewicht darauf gelegt, ob und inwieweit die Lehrkraft in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht des Schulträgers unterlag. Wesentlich wurde darauf abgestellt, ob der Stundenplan bei Vertragsschluß schon feststand oder Gegenstand der Vereinbarung war.

3. Der Senat bleibt auch für Lehrkräfte, die im Rahmen von schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs unterrichten, bei seiner typisierenden Betrachtungsweise. Soweit er in seinem Urteil vom 27. März 1991 (- 5 AZR 273/90 -, n.v.) eine abweichende Auffassung vertreten hat, hält er daran nach erneuter Prüfung nicht mehr fest.

Der Unterricht in schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs ist dem an allgemeinbildenden Schulen in allen wesentlichen Punkten vergleichbar. Hier wie dort folgt aus Art und Organisation der Tätigkeit, daß sie regelmäßig nur im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ausgeübt werden kann. Entgegen der Auffassung der Revision bedingen die Besonderheiten der Erwachsenenbildung keine andere Beurteilung.

a) Auch für den Unterricht an Abendgymnasien besteht ein dichtes Regelwerk von Vorschriften. Hier wie dort muß der Unterricht der verschiedenen Fächer und Stufen im Hinblick auf das Ziel des Unterrichts, nämlich die Erlangung der Hochschulreife, aufeinander-



der abgestimmt werden. Zu Unrecht weist die Beklagte darauf hin, daß die Vorgaben für die Erteilung des Unterrichts, die Notengebung und die Versetzungsanordnungen nicht von ihr, sondern von den hierfür zuständigen Behörden stammten; daher könnten sie schon aus diesem Grunde nicht die Arbeitnehmereigenschaft begründen. Wie ausgeführt, kommt es für die Arbeitnehmereigenschaft maßgeblich darauf an, ob der Betreffende seine Tätigkeit im wesentlichen frei gestalten kann. Ist dies infolge staatlicher Anordnungen nicht der Fall und kontrolliert in erster Linie der Dienstgeber selbst die Einhaltung dieser Anordnungen, so kann dies durchaus zur Annahme der Arbeitnehmereigenschaft führen.

Allerdings trifft es zu, daß bei Unterricht im zweiten Bildungsweg die Wissensvermittlung vorrangig ist und der Erziehungsauftrag zurücktritt. Das ist aber in der Oberstufe der öffentlichen Gymnasien, deren Schüler meist nicht mehr schulpflichtig sind, kaum anders. Ein entscheidender Unterschied kann auch nicht darin gesehen werden, daß die Art und Weise, in der der Unterricht erteilt wird, an Abendgymnasien und ähnlichen Einrichtungen des zweiten Bildungswegs häufig nicht überwacht wird. Das geschieht auch bei festangestellten Lehrkräften der allgemeinbildenden Schulen nur selten. Gerade für den Bereich des zweiten Bildungswegs kann man davon ausgehen, daß die ständig stattfindenden Leistungskontrollen der Schüler mittelbar auch eine Kontrolle der Unterrichtenden bedeutet. Hinzu kommt, daß die erwachsenen Schüler eher als Kinder und Jugendliche ihre Lehrer kontrollieren und auf etwaige Mängel hinweisen können.



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



b) Auch hinsichtlich der Nebenarbeiten unterscheiden sich Lehrer an allgemeinbildenden Schulen und die in schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs unterrichtenden Lehrer kaum. Beide haben den Unterricht vorzubereiten, schriftliche Arbeiten zu kontrollieren, Noten zu geben und an Konferenzen teilzunehmen. Allerdings wird in Statusprozessen wie dem vorliegenden häufig vorge tragen, die Teilnahme an derartigen Konferenzen sei nicht verbindlich. Damit kann der Schulträger nicht gehört werden. Der Unterricht in schulischen Kursen muß koordiniert werden. Konferenzen sind das Mittel dazu. Die Teilnahme aller Lehrkräfte daran ist nicht nur sinnvoll, sondern nötig. Keine Lehrkraft, die ihre Arbeit ernst nimmt, wird derartigen Konferenzen ohne besondere Gründe fernbleiben. Sie müßte im übrigen damit rechnen, daß ihr ein Fehlen als Desinteresse an der Arbeit verstanden wird und Konsequenzen für die weitere Beschäftigung haben kann. Daß in Einrichtungen des zweiten Bildungswegs Pausenaufsichten gar nicht oder nur in geringem Umfang zu leisten sind und keine Wandertage und Schulreisen durchgeführt werden, ist unerheblich.

c) Das Ergebnis ist auch dann kein anderes, wenn man berücksichtigt, daß in den Einrichtungen des zweiten Bildungsweges häufig Unterrichtsfach und Klasse vertraglich jeweils für ein Schuljahr vereinbart werden, wie es auch bei der Klägerin der Fall war. Denn dies ändert nichts daran, daß auch derartige Lehrkräfte ihre Leistung im Rahmen der vom Schulträger bestimmten Arbeitsorganisation erbringen.



d) Für die typisierende Betrachtungsweise des Senats sprechen nicht zuletzt auch Gründe der Praktikabilität und Rechtssicherheit.

4. Der Anrufung des Großen Senats bedarf es nicht, da sich die Klage auch dann als begründet erweist, wenn man die individualisierende Auffassung des Siebten Senats (BAGE 69, 62 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit) zugrunde legt. Denn die Klägerin unterlag in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht der Beklagten.

a) Die Stundenpläne wurden einseitig aufgestellt. Allerdings gab die Klägerin jeweils an, wann sie unterrichten wollte. Nach ihrem Vortrag hielt sich die Beklagte daran. Sie leitet daraus ab, daß auch die Einsatzzeiten jeweils vereinbart wurden. Das trifft nicht zu. Der Stundenplan wurde nicht Vertragsinhalt. Es ist durchaus nicht ungewöhnlich, daß der Arbeitgeber bei der Ausübung seines Weisungsrechts auf Wünsche seiner Arbeitnehmer eingeht. Das ändert nichts daran, daß es sich gleichwohl um eine einseitige Maßnahme handelt und nicht um eine vertragliche Vereinbarung. Die Festlegung der Unterrichtszeiten unter Berücksichtigung von Wünschen der Lehrkraft ist also einer Vereinbarung zwischen Schulträger und Lehrkraft rechtlich nicht gleich zu achten.

Zudem ist es sinnvoll, gerade Teilzeitkräfte nach den möglichen Einsatzzeiten zu befragen. Bei ihnen kann der Arbeitgeber nicht von vornherein damit rechnen, daß sie im selben Ausmaß wie Vollzeitkräfte zur Verfügung stehen. Die Klägerin hat auch nur



jeweils einen zeitlichen Rahmen angegeben, innerhalb dessen sie eingesetzt werden wollte. In dem am 14. Mai 1993 ausgefüllten Formular hat sie diesen Rahmen noch erweitert, indem sie Unterrichtszeiten nur "möglichst" ab 19.15 Uhr wünschte. Innerhalb dieses vorgegebenen Rahmens verfügte die Beklagte über die Arbeitsleistung der Klägerin (vgl. auch BAG Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 627/93 - AP Nr. 73 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Der Beklagten konnte gar nicht daran gelegen sein, daß sämtliche Lehrkräfte präzise Einsatzwünsche anmeldeten, da andernfalls die Erstellung der Stundenpläne zumindest sehr erschwert worden wäre.

Überdies legte die Beklagte einseitig fest, wann der Unterricht, etwa wegen Abiturs ausfiel, und wann Konferenzen stattfinden. Entgegen der Revision war die Teilnahme daran verbindlich. Das ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Einladungsschreiben.

Abwegig ist die Ansicht der Beklagten, für den Status der Klägerin als freie Mitarbeiterin spreche, daß sie gegen Ende des Schuljahres 1993 den Unterricht vorzeitig beendete, weil sie den Unterrichtsstoff "schneller durchgezogen" habe. Die Klägerin war zum damaligen Zeitpunkt schwanger und unterrichtete bis etwa 2 1/2 Wochen vor der Entbindung, also weit länger, als sie nach § 3 Abs. 2 MuSchG zu arbeiten verpflichtet gewesen wäre. Eine Lehrkraft wird nicht dadurch zur freien Mitarbeiterin, daß sie gegenüber den Schülern verantwortlich handelt und damit - auch zum Vorteil des Schulträgers - mehr arbeitet, als das Gesetz verlangt.



b) Die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin wird dadurch bestätigt, daß die Beklagte durch "Dienstanweisungen" und "Rundschreiben" die Durchführung des Vertragsverhältnisses auch in Einzelheiten einseitig regelte, z.B. durch die "Dienstanweisung für Lehrbeauftragte des Abendgymnasiums", die "Schulordnung" und durch Rundschreiben wie das vom 24. April 1992. Die Revision weist zu Recht darauf hin, daß Ziff. 3 dieses Rundschreibens die Klägerin nicht betraf, da sie zu dieser Zeit keine Abiturklasse hatte. Das ändert aber nichts daran, daß die anderen Punkte für sie verbindlich waren. Die Inanspruchnahme des Rechts, eine verbindliche "Dienstanweisung" oder "Schulordnung" zu erlassen, die über eine reine Hausordnung hinausgeht, ist mit einem freien Mitarbeiterverhältnis regelmäßig nicht vereinbar.

III. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge der Befristung des zuletzt geschlossenen Vertrages mit dem Schuljahr 1992/93 endete, sondern unbefristet fortbesteht.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 79, 80 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung zu überprüfen. Ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist danach grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß



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



eines befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein soll.

Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen, indem es den letzten Arbeitsvertrag der Parteien hinsichtlich der Wirksamkeit seiner Befristung zum Ende des Schuljahres 1992/93 der Befristungskontrolle unterworfen hat.

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Befristung dieses Vertrags nicht rechtswirksam ist, weil es hierfür keinen sachlich rechtfertigenden Grund gibt (vgl. statt vieler BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Die Beklagte hat dazu nichts vorgetragen und die diesbezüglichen Ausführungen des Berufungsgerichts auch nicht angegriffen.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Glaubitz

Dittrich



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

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



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)