

Aktenzeichen: 5 AZR 21/97
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 19. November 1997
- 5 AZR 21/97 -

I. Arbeitsgericht
Wuppertal

Urteil vom 11. Juli 1996
- 2 Ca 1863/96 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 13. November 1996
- 12 Sa 1178/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmereigenschaft eines Dozenten

Gesetz:

BGB § 611 Lehrer, Dozenten, § 611 Abhängigkeit

Leitsatz:

Dozenten in der beruflichen Bildung sind Arbeitnehmer, wenn der Schulträger einseitig den Unterrichtsgegenstand sowie Zeit und Ort der Tätigkeit vorgibt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 21/97

12 Sa 1178/96 Düsseldorf

Verkündet am
19. November 1997

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

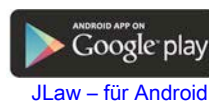
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 1997 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Heel und Dittrich für Recht erkannt:



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



1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 13. November 1996 - 12 Sa 1178/96 - wird zurückgewiesen.
2. Der 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 der Kläger Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter ist, nachdem die Beklagte von sich aus die Zusammenarbeit beendet hat.

Der Kläger war seit Juli 1993 als Dozent für die beklagte Technische Akademie W e.V. (TAW) tätig, ab 1994 im Umfang einer Vollzeitbeschäftigung. Er unterrichtete in den Fächern Betriebswirtschaftslehre, Rechnungswesen, Marketing, Buchhaltung, Kostenrecht und Betriebsstatistik. Der Kläger wurde überwiegend im Weiterbildungszentrum der Beklagten in W , gelegentlich auch im Weiterbildungszentrum C beschäftigt.

Die Beklagte führt in ihren Weiterbildungszentren nach dem Arbeitsförderungsgesetz und anderen Gesetzen geförderte Lehrgänge für Arbeitslose und Arbeitssuchende durch. Die Lehrgänge führen hin zu einem Abschluß vor der Industrie- und Handelskammer oder anderen Institutionen (z.B. Steuerberaterkammer) oder zu einem "hauseigenen" Abschluß (TAW-Zertifikat). Die Lehrgänge dauern unterschiedlich lange, von wenigen Tagen bis zu einem Jahr oder zwei Jahren. Die Beklagte beschäftigt in den Lehrgängen "frei-



- 3 -

berufliche Dozenten", die den Unterricht in ihren Fächern tageweise erteilen. Die Dozenten erhalten Rahmenstoffpläne, die sich entweder aus dem jeweiligen Berufsbild ergeben (z.B. bei Umschulungen) oder, bei freien Maßnahmen, von der Beklagten entwickelt wurden.

Um die amtliche Förderung ihrer Lehrgänge zu erreichen, erarbeitet die Beklagte Konzepte, die sie bei den Förderungsträgern einreicht. Nach Genehmigung durch den Träger und nach Bestimmung des Lehrgangsbeginns wirbt die Beklagte die Lehrgangsteilnehmer an. Die Beklagte erstellt dann Pläne, insbesondere Stundenpläne, die sowohl lehrgangsbezogen als auch zeitbezogen die Unterrichtstage und -fächer und Namen der Dozenten enthalten. Diese Pläne erfassen teilweise eine Woche, teilweise aber auch Zeiträume bis zu mehreren Monaten. Fällt während eines Lehrgangs ein Dozent vorübergehend aus, etwa wegen Krankheit, tritt an seinem Unterrichtstag ein anderer Dozent ein, der dann in eigenen Fächern unterrichtet bzw. seinen Lehrstoff vorzieht.

Die Beklagte richtete an den Kläger hinsichtlich der einzelnen Lehrgänge, mit deren Durchführung er betraut wurde, jeweils etwa gleichlautende Formularschreiben. In dem Schreiben vom 28. März 1996 heißt es u.a.:

"Dozentenvertrag
Lehrgang

B20 02B 145
Kaufmann für GWW
(01.04.-04.04.1996)

...

für den o.g. Lehrgang vereinbaren wir Ihre Mitarbeit gemäß den nachfolgenden und umseitig genannten Bedingungen als Dozent. Wir bitten um Bestätigung auf der beigefügten Dozenten-Antwort in-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

nerhalb von 2 Wochen nach Zugang des Vertrages an
das WBZ Wi .

1. Veranstaltungszeiten und -themen entnehmen Sie
bitte dem beigefügten Stundenplan

Gesamtunterrichtsstundenzahl 32 = 4 U.-Tage

Veranstaltungsort: WBZ Wi .

2. Sie übernehmen die Erarbeitung der Arbeitsun-
terlagen unter Beachtung der TAW-Richtlinien. ...

3. ...

Sollte die Ausbildungsmaßnahme durch die zustän-
dige Verwaltung aufgekündigt werden, endet der
abgeschlossene Dozentenvertrag zwischen Ihnen und
der TAW zum Kündigungsstermin der Verwaltung.

...

8. Klausuren sind spätestens drei Wochen nach
Klausurtermin korrigiert zurückzugeben, sofern
keine andere Vereinbarung getroffen wurde.

...

11. Die TECHNISCHE AKADEMIE W . behält sich
die Entscheidung über die Durchführung eines
Lehrgangs vor. Eine Garantie für die Durchführung
können wir nicht übernehmen. Im Falle der Nicht-
durchführung eines Lehrgangs, gleich aus welchen
Gründen, erfolgt auch keine Vergütung für die
Vorbereitung des Lehrgangs.

Bei übereinstimmenden Stoffgebieten behalten wir
die Zusammenlegung verschiedener Lehrgänge vor.

...

13. Die Anwesenheit der Teilnehmer ist von Ihnen
mit Hilfe der ausgelegten Listen täglich zu er-
fassen. Falls Sie im Hörsaal ausnahmsweise keine
Liste vorfinden, bitten wir um Erstellung einer
formlosen Anwesenheitsliste. Wir weisen ausdrück-
lich darauf hin, daß eine Abrechnung der verein-
barten Honorare für die einzelnen Unterrichtstage
nur dann erfolgen kann, wenn die Anwesenheitsli-
sten der entsprechenden Tage von Ihnen unter-
zeichnet bei uns eingegangen ist.

14. Wir setzen Ihre Bereitschaft zur Überwachung
der geltenden Regeln unserer Haus- und Laborord-
nung voraus.

15. Zur organisatorischen Vorbereitung des Semi-



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



nars verweisen wir auf die beigegeführten Formblätter "Dozenten-Antwort" und "Dozentenhinweis".

In den meisten Vertragsschreiben waren die Unterrichtszeiten nicht festgelegt. Auch Stundenpläne waren nicht beigegeführt. Die Schreiben der Beklagten tragen durchweg ein - zum Teil nur einen oder wenige Tage - vor dem Lehrgangsbeginn liegendes Datum. Vereinzelt ist das Datum zeitgleich mit dem Lehrgangsbeginn oder liegt nach diesem Zeitpunkt. Die Schreiben wurden erst nach Aufnahme der Dozententätigkeit versandt. Eine Beantwortung durch den Kläger war nicht üblich. Die Vergütung wurde nach der im Vertragsschreiben genannten Honorarregelung abgerechnet und gezahlt.

Die unter Nummer 15 der Formularschreiben genannten "Dozenten-Hinweise" lauten auszugsweise:

"In der Ergänzung des mit Ihnen abgeschlossenen Vertrages gelten folgende Regelungen für die Lehrtätigkeit in unserem Weiterbildungszentrum ..., um deren Einhaltung wir sie bitten:

...

3. Unterrichts- und Pausenzeiten

Die Unterrichtszeit in den Vollzeitmaßnahmen ist von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr. Die für Sie verbindlichen Unterrichts- bzw. Übungszeiten entnehmen Sie bitte dem Stundenplan. ...

5. Einhaltung der Haus- und Laborordnung

...

Auf den vorhandenen EDV-Anlagen darf nur die lizenzierte Software der TAW eingesetzt werden. Das Mitbringen eigener Software sowie von Spielprogrammen ist nicht gestattet. Bei Zuwiderhandlungen haben Sie dagegen einzuschreiten und den Teilnehmer dem Leiter des Weiterbildungszentrums zu melden. ... Über technische Störungen ist der jeweilige Lehrgangsbetreuer zu verständigen, damit dieser die erforderlichen Schritte veranlassen kann.



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



6. Klausuren

Für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Klausuren ist der Dozent verantwortlich, soweit dies vertraglich vereinbart wurde. Bei Durchführung und Beaufsichtigung der Klausuren wird dem Dozenten pro Kalenderstunde das vereinbarte Stundenhonorar vergütet."

Der Kläger wurde auch als Vertreter eingesetzt. Er wirkte ferner bei Projekten der Beklagten mit. Am 30. November 1995 wurde er mit der Erstellung einer Medienstudie beauftragt. Er arbeitete weiter mit an der Ausschreibung zur Errichtung einer kaufmännischen Übungsfirma. Die Mitarbeit des Klägers an dieser Ausschreibung und an dem Projekt "Lausitz-TV" wurde nicht vergütet. Der Kläger verdiente im Durchschnitt 8.163,00 DM pro Monat.

Zuletzt unterrichtete der Kläger am 4. April 1996. Danach wurde er nicht mehr beschäftigt. Mit Schreiben vom 11. April 1996 teilte die Beklagte ihm mit, daß, wie bereits telefonisch mitgeteilt, er sofort nicht mehr weiter als freiberuflicher Dozent eingesetzt werde.

Mit seiner am 19. April 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat sich der Kläger gegen die Beendigung des Rechtsverhältnisses gewandt, das er für ein Arbeitsverhältnis hält. Er hat vorgetragen: Die Beklagte habe die Stundenpläne einseitig ohne Abstimmung mit ihm und anderen Dozenten verfasst. Erst dem jeweiligen Stundenplan hätten sie ihren Einsatz und Unterricht entnehmen können. Die Unterrichtszeit sei durch mündliche Anweisungen weiter konkretisiert worden. Auch hinsichtlich der Unterrichtstätigkeit und deren Veränderung sowie der Übernahme von Krankheits-



vertretungen sei er einseitigen Weisungen der Beklagten ausgesetzt gewesen. Im übrigen zeige sich seine Einbindung in die Arbeitsorganisation der Beklagten auch in der Heranziehung zu den verschiedenen Projekten. Die Beklagte habe ihm sämtliche erforderlichen Arbeitsmittel (Schreibmittel, EDV-Anlage, Unterrichtsmaterialien, Lehrbücher) gestellt.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Kündigung der Beklagten vom 1. April 1996 und 11. April 1996 verändert oder beendet wird, sondern fortbesteht.

Der Beklagte hat - nur in der I. Instanz - die Zulässigkeit des Rechtswegs zu den Arbeitsgerichten gerügt und beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat vorgetragen: Der Kläger sei freier Mitarbeiter gewesen. Es sei in jedem Einzelfall eine Frage der Abstimmung der Parteien gewesen, für welche Lehrveranstaltungen sich der Kläger als Dozent anbieten wolle. Der Kläger habe ausdrücklich darauf bestanden, sich für einzelne Lehraufträge maximal in einem zeitlichen Umfang von einem Monat zu binden. Auch die Stundenpläne seien immer wieder aktuell aufgrund von Verhandlungen mit den Dozenten erstellt worden. Der Kläger habe als Dozent frei agieren können. Nur die Themen der verschiedenen Kurse hätten festgestanden. Nicht er, der Beklagte, habe dem Kläger die Mitarbeit an den Projekten befohlen, sondern umgekehrt habe der Kläger ihm seine Mitarbeit aufgedrängt. Daher habe er dafür teilweise auch keine Vergütung gezahlt.



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



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, den Feststellungsantrag zu 2) mit der Begründung, der Beklagte habe gar nicht gekündigt. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag zu 1) stattgegeben und die Berufung des Klägers gegen die Abweisung des Feststellungsantrags zu 2) als unzulässig verworfen, letzteres mit der Begründung, der Kläger habe gegen die insoweit zutreffende klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts, es liege keine Kündigung vor, nichts vorgebracht. Mit der Revision will der Beklagte erreichen, daß es auch hinsichtlich des Feststellungsantrags zu 1) bei dem klageabweisenden Urteil des Arbeitsgerichts bleibt.

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

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten als Dozent für die Fächer, in denen er bislang unterrichtet hat. Diese Feststellung betrifft den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht.

A. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß es über die Rechtswegzuständigkeit nicht vorab durch Beschluß zu entscheiden hatte. Das Arbeitsgericht hat zwar trotz der von dem Beklagten erhobenen Rüge über die Rechtswegzuständigkeit entgegen § 17a Abs. 3 Satz 2 GVG, § 48 Abs. 1 ArbGG nicht vorab durch Beschluß, sondern durch klageabweisendes Sachurteil entschieden:



Die Beklagte hat aber in zweiter Instanz diese Rüge nicht mehr aufrecht erhalten.

Die Vorinstanzen haben die Zulässigkeit der Klage zu Recht bejaht. Der Kläger hat entgegen der Auffassung der Revision ein rechtliches Interesse daran, sein Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen (§ 256 Abs. 1 ZPO). Wird ein Arbeitsverhältnis festgestellt, sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften anzuwenden, die ein Arbeitsverhältnis gestalten. Das Feststellungsinteresse ist nicht schon deshalb zu verneinen, weil sich der Antrag auf diese Statusfrage beschränkt und möglicherweise streitig werdende Einzelfragen aus dem Arbeitsverhältnis ungeklärt bleiben. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (Urteil vom 20. Juli 1994 - 5 AZR 169/93 - AP Nr. 26 zu § 256 ZPO 1977). Die Revision zeigt hierzu keine neuen Gesichtspunkte auf.

B. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist mit dem Landesarbeitsgericht zu bejahen.

I.1. Das Landesarbeitsgericht ist von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis des freien Mitarbeiters entwickelt hat. Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Wer in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist, ist - anders als der selbständige Unternehmer - typischerweise auf die Anwen-



dung arbeitsrechtlicher Vorschriften angewiesen. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die fachliche Weisungsbundenheit ist allerdings für Dienste höherer Art häufig nicht typisch. Die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, daß dem Mitarbeiter ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleiben muß. Die einseitige Aufstellung von Dienst- oder Stundenplänen spricht für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Der Einordnung eines Vertrages als Arbeitsverhältnis steht nicht entgegen, daß die Parteien das Vertragsverhältnis als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis bezeichnet haben (BAG Urteil vom 12. September 1996 - 5 AZR 104/95 - AP Nr. 122 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

2. Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang die Verletzung der §§ 278, 139 ZPO. Sie rügt, im Hinblick auf die vom Arbeitsgericht zum Ausdruck gebrachte Überzeugung, daß eine sachgerechte Organisation der von der Beklagten angebotenen Weiterbildungs- und Umschulungsseminare ausschließlich durch den Einsatz freiberuflicher Dozenten möglich sei, habe das Landesarbeitsgericht keinesfalls ohne einen ausdrücklichen rechtlichen Hinweis oder eine Beweiserhebung von der gegenteiligen Annahme ausgehen dürfen. Das trifft nicht zu. Das Landesarbeitsgericht ist der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht gefolgt. Das Arbeitsgericht ist von ihr ohne Begründung abgewichen. Eines Hinweises bedurfte es also nicht, zumal der Kläger in sei-



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



ner Berufung auf die ständige Rechtsprechung hingewiesen hatte.

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

Für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen hat das Bundesarbeitsgericht diese Grundsätze wie folgt konkretisiert: Diejenigen, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, sind in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Unterricht nebenberuflich erteilen. Dagegen können Volkshochschullehrer, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegten Programmen handelt. Gleiches gilt für Lehrkräfte an Musikschulen. Volkshochschullehrer, 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. Der Senat hat in seinem Urteil vom 12. September 1996 (aaO) ausgeführt, daß auch Lehrkräfte, die im Rahmen von schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs unterrichten, regelmäßig Arbeitnehmer des Schulträgers sind. Darauf wird verwiesen.



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



III. Das Landesarbeitsgericht hat die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers mit zwei Begründungen bejaht.

Es hat ausgeführt: Dozenten, die in Weiterbildungsinstituten Fachunterricht in längerfristigen Lehrgängen erteilten, die die Erlangung eines staatlich anerkannten oder institutseigenen Abschlusses bezweckten, seien regelmäßig Arbeitnehmer. Der Bildungsträger unterliege dann vorgegebenen oder selbst gesetzten Sachzwängen, die ihrerseits die Organisation des Lehrbetriebes bestimmten und regelmäßig zu Organisationsformen führten, in denen die Dozenten ihre Lehrtätigkeit in persönlicher Abhängigkeit und betrieblicher Eingliederung leisteten. Sie müssten sich inhaltlich an den Rahmenstoff anlehnen oder an Richtlinien ausrichten und hätten erhebliche Nebenarbeiten zu leisten, nämlich die Vorbereitung des Unterrichts, die Überprüfung des Leistungsstandes der Kursteilnehmer, die Erstellung von Unterlagen usw. Sie hätten auch die Anwesenheit der Lehrgangsteilnehmer zu kontrollieren und diese zu beaufsichtigen. Die Durchführung solcher Lehrgänge bedinge die Bindung sowohl der Lehrgangsteilnehmer als auch der Dozenten an vorgegebene Unterrichtstage und -stunden. Der Schulträger könne die bei längerfristiger Lehrgangsdauer immer wieder erforderlichen zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Anpassungen nur vornehmen, wenn ihm ein Weisungsrecht gegenüber den Lehrkräften zustehe.

Das Landesarbeitsgericht hat damit letztlich die Grundsätze, die der Senat für Lehrkräfte in schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs aufgestellt hat, auf Lehrkräfte, die in Weiterbildungsinstituten Fachunterricht erteilen, übertragen. Ob dem in



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

dieser Allgemeinheit zu folgen ist, kann hier dahinstehen. Denn in jedem Fall erweist sich die zweite vom Landesarbeitsgericht gegebene Begründung als zutreffend. Danach ergibt sich die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers im Streitfall daraus, daß die Beklagte über die Arbeitskraft des Klägers ab Januar 1994 in mehrfacher Hinsicht verfügte, nämlich durch Vorgabe des Unterrichtsgegenstands und von Zeit und Ort der Tätigkeit.

IV. Im einzelnen gilt folgendes: Bereits aus den an den Kläger gerichteten Formularschreiben des Beklagten in Verbindung mit den von ihm formulierten "Dozenten-Hinweisen" ist auf das Bestehen eines Weisungsrechts zu schließen, das mit einem freien Mitarbeiterverhältnis nicht vereinbar ist. Es heißt dort unter Nummer 3, daß die für die Dozenten "verbindlichen" Unterrichts- bzw. Übungszeiten "dem Stundenplan zu entnehmen seien". Von einer Vereinbarung ist dort nicht die Rede. Entgegen dem Wortlaut der Formularschreiben lagen diesen die Stundenpläne nicht bei.

Der Beklagte ist auch entsprechend verfahren. Er hat darüber hinaus auch ein Weisungsrecht hinsichtlich des Unterrichtsgegenstandes und des Arbeitsortes ausgeübt. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß der Beklagte den Kläger von Januar 1994 bis Anfang April 1996 vollzeitig als Dozent einsetzte, indem er Stundenpläne erstellte, in denen Unterrichtsgegenstand, Zeit und Ort seines Unterrichts für Zeiträume, die zwischen einer Woche bis zu mehreren Monaten reichten, festlegt wurden. Das Landesarbeitsgericht hat weiter festgestellt, daß diese Stundenpläne für den Kläger verbindlich waren. Er wurde zudem nicht nur in Wi , sondern auch in C eingesetzt. Der Kläger unterrichtete auch



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



vertretungsweise. Der Beklagte hat selbst nicht behauptet, daß darüber vorher jeweils Vereinbarungen abgeschlossen wurden.

Zu Unrecht meint der Beklagte, es seien über jeden Kursus neue Verträge abgeschlossen worden. Die "Vertragsschreiben" wurden zum Teil erst nach dem Beginn des jeweiligen Kurses verfaßt. Sie wurden zudem nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts erst versandt, nachdem die Dozenten ihre Tätigkeit bereits begonnen hatten. Entgegen dem Wortlaut der Formularschreiben wurde eine Bestätigung weder erwartet noch abgegeben. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht hieraus gefolgert, daß nicht im voraus die Dozententätigkeit und deren jeweilige Modalitäten vereinbart wurden, sondern der Beklagte erst im Verlauf des Einsatzes durch die Vertragsschreiben den Versuch unternahm, ihre einheitliche Rechtsbeziehung als eine Vielzahl von voneinander unabhängigen Einzelverträgen erscheinen zu lassen.

Daß der Kläger freier Mitarbeiter ist, ergibt sich auch nicht aus den Nummern 3, 11 der Vertragsschreiben. Danach garantierte der Beklagte nicht für die Durchführung der Kurse. Durch die Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Beschäftigten kann die Arbeitnehmereigenschaft nicht ausgeschlossen werden (LAG Düsseldorf Beschluß vom 20. Oktober 1987 - 16 TaBV 83/87 - DB 1988, 293).

V. Der Kläger verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), wenn er sich auf das Bestehen eines Arbeitnehmerverhältnisses beruft. Das Landesarbeitsgericht hat den Vortrag des Beklag-



ten, der Wunsch nach fehlender Bindung sei vom Kläger ausgegangen und dieser habe immer wieder erklärt, er wolle sich maximal in einem Umfang von einem Monat binden, zu Recht als unsubstantiiert angesehen. Der Kläger hat bestritten, sich jemals so geäußert zu haben. Der Beklagte hätte daher seinen Vortrag nach Zeit, Ort und Umständen substantiieren müssen. Das hat er nicht getan. Er hat kein einziges Gespräch bezeichnen können, in dem der Kläger das gesagt haben soll. Ob und unter welchen Umständen der ein- oder mehrfach geäußerte Wunsch nach Selbständigkeit einer Berufung auf den Arbeitnehmerstatus entgegen steht, bedarf hier also keiner Entscheidung.

VI. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt zugleich, daß die Parteien in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen und nicht etwa auf einzelne Kurse oder die jeweiligen (unterschiedlichen) Stundenplanperioden befristete Rechtsverhältnisse zustande gekommen sind. Der Kläger wurde über Jahre hinweg vollzeitig in einer Vielzahl von Kursen eingesetzt. Diese wurden nicht hintereinander, sondern nebeneinander durchgeführt. Der Kläger unterrichtete also jeweils in einzelnen Wochen oder Monaten in verschiedenen Kursen, die sich überschneiden. Der Beklagte bestimmte einseitig, welche Unterrichtsinhalte der Kläger wo und wann zu unterrichten hatte. Die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses scheidet damit aus.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Heel

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
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)