

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

16. MRZ. 1972

Gesetz: BGB § 611 Lehrer, Dozenten; BUr1G §§ 1, 7

Leitsätze: Auf privatrechtlicher Grundlage beschäftigte
Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen
sind im allgemeinen Arbeitnehmer. Dies gilt
auch im Falle nebenberuflicher Tätigkeit.

Aktenzeichen: 5 AZR 460/71

Urteil des BAG vom 16. März 1972

LAG Bayern (Nürnberg)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 460//71

5 Sa 125/71 N Bayern
(Nürnberg)

Verkündet
am 16. März 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

47

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 1972 durch den Senatspräsidenten Dr. Schröder, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Toeche-Mittler und Werner für Recht erkannt:

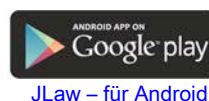
Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 30. Juli 1971
- 5 Sa 125/71 N - wird auf Kosten des Beklagten zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



Tatbestand:

Die Klägerin besitzt die abgeschlossene Ausbildung für das höhere Lehramt. Sie ist im wesentlichen als Hausfrau im eigenen Haushalt tätig. In der Zeit vom 21. Januar bis zum 23. Juli 1969 erteilte sie am staatlichen Franz-Ludwig-Gymnasium in B nebenberuflich Unterricht in Deutsch und Geschichte. Sie gab wöchentlich sechs Stunden. Der hierüber zwischen den Parteien geschlossene schriftliche Vertrag vom 30. Januar 1969 lautet u.a. wie folgt:

"Die Vergütung bemißt sich nach der Bekanntmachung vom 19.12.1968 (StAnz. Nr. 2/1969). Vorbehaltlich der Nachprüfung durch die aufsichtsführende Behörde erhält die Lehrkraft demnach eine Vergütung von 14,-- DM für die Einzelstunde.

Die Vergütung wird für die Dauer des Vertragsverhältnisses grundsätzlich nur für die tatsächlich erteilten Unterrichtsstunden gewährt. Für die nach den Vorschriften des Gesetzes über den Schutz der Sonn- und Feiertage vom 15.12.1949 (BayBS I S. 380) i.d.F. des Gesetzes vom 22.12.1960 (GMB1. S. 296) oder aus sonstigen Gründen etwa ausfallenden Unterrichtsstunden wird keine Vergütung gezahlt.

Die Sozialversicherung richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

Das Dienstverhältnis regelt sich nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches und der Bekanntmachung vom 29. Juni 1961 Nr. VIII 53 617 (KMB1. S. 372); es endet spätestens mit Ablauf des gegenwärtigen Schuljahres/Semesters.

Das Vertragsverhältnis kann von beiden Vertragspartnern an jedem Tag für den folgenden Tag gekündigt werden.

....."

Die Klägerin erzielte durchschnittlich wöchentlich einen Verdienst von 67,84 DM brutto. Von dem erzielten Einkommen wurden Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin die Abgeltung des ihr angeblich zustehenden dreiwöchigen Urlaubsanspruches in rechnerisch unstreitiger Höhe von 203,52 DM. Sie hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen, und vorgetragen, zwischen den Parteien habe kein Arbeitsverhältnis, sondern ein freies Dienstverhältnis bestanden. Die Klägerin sei bei ihrer Tätigkeit nicht persönlich gebunden gewesen. Eine Bindung habe nur bezüglich Ort, Zeit und Thema des Unterrichtes bestanden; das sei jedoch der Sache nach selbstverständlich und unerlässlich. Die Klägerin habe nicht zur Vertretung für andere Aufgaben herangezogen werden können. Ein Weisungsrecht habe dem Beklagten nicht zugestanden und sei auch schon durch die Möglichkeit der täglichen Kündigung praktisch ausgeschlossen gewesen. Die Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen stehe in keinem Zusammenhang mit dem Inhalt des Rechtsverhältnisses. Die Klägerin könne auch nicht als arbeitnehmerähnliche Person angesehen werden, da keine wirtschaftliche Abhängigkeit zu dem Beklagten bestanden habe. Die Klägerin sei in der Lage gewesen, ihren Lebensbedarf aus den von ihrem Ehemann im Rahmen der Unterhaltspflicht zur Verfügung gestellten Beträgen angemessen zu bestreiten. Die Bezüge aus ihrer nebenberuflichen Tätigkeit habe sie für ihren Unterhalt nicht benötigt.

Selbst wenn aber die Klägerin als Arbeitnehmerin oder arbeitnehmerähnliche Person anzusehen war, stehe ihr gleichwohl kein Urlaubsanspruch zu. Die geringfügige Arbeitsleistung von wöchentlich sechs Unterrichtsstunden begründe kein Erholungsbedürfnis und damit kein Recht auf Urlaub. Es sei rechtsmißbräuchlich, wenn die Klägerin Urlaub beanspruche.

Die Klägerin ist diesem Vorbringen entgegengetreten. Im einzelnen hat sie vorgetragen, daß ihr Unterricht dem eines hauptamtlichen Kollegen inhaltlich voll entsprochen habe. Die hauptberuflichen Lehrkräfte seien bezüglich der eigentlichen Lehrtätigkeit nicht mehr und nicht weniger von Einzelanweisungen abhängig als sie. Wenn die Lebensanschauung hauptberufliche Lehrkräfte, soweit sie nicht bearbeitet seien, zu den Arbeitnehmern rechne, könne nichts anderes hinsichtlich der nebenberuflichen Lehrkräfte gelten. Die Entwicklung



tendiere dahin, weibliche Lehrkräfte, die durch Haushalt und eigene Kinder beansprucht seien, nur noch stundenweise zu beschäftigen. Man könne diese weiblichen Lehrkräfte nicht dem Schutz des Arbeitsrechtes entziehen.

Es sei falsch, so hat die Klägerin weiter dargelegt, die Erholungsbedürftigkeit lediglich anhand der Wochenstundenzahl zu prüfen. Es sei vielmehr auf die gesamte Auslastung der Lehrkräfte abzustellen. Es müßten also auch Vor- und Nacharbeiten, Konferenzen, Schriftwechsel mit den Eltern u.a. berücksichtigt werden.

Beide Vorinstanzen haben der Klage in vollem Umfange entsprochen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat keinen Erfolg. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts hält sowohl im Ergebnis als auch in der Begründung den Angriffen der Revision stand.

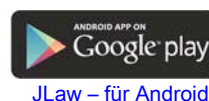
Das Landesarbeitsgericht geht, wie auch die Revision nicht verkennt, von dem zutreffenden Rechtsbegriff des Arbeitsverhältnisses aus. Danach liegt ein Arbeitsverhältnis vor, wenn die Beziehungen der Vertragsparteien durch das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit des Dienstleistenden, insbesondere seine Gebundenheit an Weisungen des Dienstherrn geprägt sind (vgl. z.B. BAG 14, 17 = AP Nr. 3 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Nicht erforderlich ist dabei eine hauptberuflich erbrachte Dienstleistung. Es genügt auch, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, eine nebenberufliche Tätigkeit. Dies entspricht der allgemeinen Verkehrsauffassung und ist gerade im Bereich des Urlaubsrechts auch in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts anerkannt (AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG; vgl. Dersch-Neumann, Bundesurlaubsgesetz, 4. Aufl., § 2 Anm. 40 mit weiteren Nachweisen aus Literatur und Rechtsprechung). Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht



ferner insofern, als es für den Begriff des Arbeitnehmers nicht auf die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Dienstherrn abstellt.

Erforderlich ist allerdings, daß die persönliche Abhängigkeit vom Dienstleistungsempfänger die Beziehungen der Vertragsparteien wesentlich mitbestimmt und damit prägt. Eine nur lockere persönliche Bindung an Weisungen des Dienstherrn genügt nicht. Auch dies hat das Landesarbeitsgericht bei der rechtlichen Würdigung des vorliegenden Sachverhalts ersichtlich beachtet. Ein erhebliches Ausmaß persönlicher Abhängigkeit ist bei Lehrkräften an Schulen stets bereits dadurch gegeben, daß diese hinsichtlich des Ortes und der Zeit der Dienstleistungen im allgemeinen vollständig an Weisungen des Dienstherrn gebunden sind; dies war bei der Klägerin nicht anders. Das Gewicht dieser Bindungen und der daraus folgenden persönlichen Abhängigkeit läßt sich nicht dadurch aus der Welt schaffen, daß man sie mit der Revision als "nach der Natur der Sache" unerläßlich ansieht. Im allgemeinen wird in der Arbeitswelt gerade die strenge Bindung des Arbeitnehmers an den festen Arbeitsort und vor allem an die feste Arbeitszeit als tiefer Eingriff in die persönliche Freiheit angesehen; sie ist es auch, die zu der festen Eingliederung in einen Betrieb führt. Auch die zeit- und ortsgebundene Lehrkraft wird fest in den Ablauf des Schulbetriebes eingegliedert und verliert damit im Vergleich zu dem von der Revision als Beispiel gewählten Nachhilfe-Privatlehrer ein beträchtliches Stück persönlicher Freiheit und Eigenbestimmung.

Im allgemeinen wird die hieraus folgende persönliche Abhängigkeit noch dadurch verstärkt, daß die Lehrkraft - so auch hier die Klägerin - an den Ausbildungs- und Lehrplan der jeweiligen Schulklasse gebunden ist. Einzelanweisungen sind freilich im allgemeinen nicht möglich. Hieraus läßt sich jedoch nicht folgern, die Lehrkraft leiste ihre Dienste in rechtlichem Sinne weisungsfrei und außerhalb jeder persön-



lichen Abhängigkeit vom Dienstherrn. Eine solche auch von der Revision vertretene Auffassung verselbständigt einen Einzelaspekt der Lehrtätigkeit und vernachlässigt die Gesamtbetrachtung aller Umstände, wie sie für jede Würdigung rechtlicher Beziehungen, insbesondere für die Unterscheidung zwischen freiem Dienstverhältnis und Arbeitsverhältnis unerlässlich ist. Wird die Lehrtätigkeit an Schulen anhand der Gesamtumstände gewürdigt, so erscheint sie durch ein so erhebliches Maß an Weisungsgebundenheit gekennzeichnet, daß der für ein Arbeitsverhältnis notwendige Abhängigkeitsgrad erreicht ist. Es ist danach gerechtfertigt, die auf Grund privatrechtlicher Verträge beschäftigten Lehrkräfte im allgemeinen als Arbeitnehmer anzusehen.

Soweit es sich hierbei um vollberufliche Lehrkräfte handelt, entspricht dies auch durchaus der Verkehrsauffassung. Eine andere Würdigung mag nach Lage des Einzelfalls für Lehrkräfte an Hochschulen und hochschulähnlichen Instituten zutreffen (vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Hochschulartige Tätigkeit ist ihrem Wesen nach frei; dies kann bei einer Gesamtbetrachtung den Ausschlag zugunsten der Annahme eines freien Dienstvertrages geben, auch wenn der Hochschuldozent Ort und Zeit seiner Vorlesungen und Übungen nicht frei bestimmen kann und sich im Rahmen eines gestellten Themas zu bewegen hat.

Vollberufliche Lehrkräfte an Schulen sind bisher auch in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als Arbeitnehmer angesehen worden, soweit sie auf privatrechtlicher Grundlage beschäftigt werden (vgl. BAG 3, 258 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAG 14, 11 = AP Nr. 24 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; AP Nr. 28 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Wenn, wie oben bereits gesagt, Voll- oder Nebenberuflichkeit der Beschäftigung für den Begriff des Arbeitsverhältnisses ohne Belang ist, läßt sich kaum die Annahme vertreten, eine nur nebenberufliche Lehrtätigkeit sei bei sonst gleichen Bedingungen außerhalb des Arbeitsrechts zu stellen. Der Senat hat dies zwar einmal



aus Anlaß eines Sonderfalls gutgeheißen (AP Nr. 7 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten), er kann aber nach erneuter Prüfung der Rechtslage den dortigen Standpunkt nicht weiter verallgemeinern. Seiner Ansicht nach sind – jedenfalls im Regelfalle – nebenberufliche Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen nach denselben arbeitsrechtlichen Grundsätzen zu behandeln wie vollberufliche Lehrkräfte.

Der Senat läßt offen, ob und inwieweit im Einzelfall eine Vertragsregelung gutgeheißen werden könnte, die in bewußter Abweichung vom Normalfall nebenberuflich beschäftigte Personen außerhalb des arbeitsrechtlichen Schutzbereichs stellt, vor allem in der Weise, daß sie die rechtliche Form eines freien Mitarbeiterverhältnisses wählt. Der vorliegende Vertrag vom 30. Januar 1969 bezeichnet die Rechtsbeziehungen der Parteien nicht als freies Dienstverhältnis, wenn er auch bestimmte arbeitsrechtliche Schutzvorschriften ausschließt. Es mag sein, daß dieser Ausschluß unwirksam ist. Jedenfalls schließt der Vertrag aber die Anwendung zwingenden gesetzlichen Urlaubsrechts nicht ausdrücklich aus.

Nach alledem war die Klägerin während ihrer Tätigkeit Arbeitnehmerin. Als solche hat sie Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub, damit aber auch auf Abgeltung dieses Urlaubs (§§ 1, 3 und 7 Abs. 4 BUrlG), unabhängig davon, daß sie teilbeschäftigt war (AP Nr. 1 zu § 1 BUrlG). Ein besonderes Erholungsbedürfnis braucht die Klägerin hierfür nicht nachzuweisen, wie der Senat gleichfalls bereits entschieden hat (AP Nr. 5 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch). Auch der Gesichtspunkt der rechtsmißbräuchlichen Geltendmachung eines Urlaubsverlangens kann ihr nicht entgegengehalten werden. Denn sie begehrt den ihr nach dem Gesetz rechtens zustehenden Urlaub bzw. dessen Abgeltung, so wie er auch sonst teilbeschäftigten Arbeitnehmern zusteht. Es käme einem vom Gesetzgeber nicht gewollten allgemeinen Ausschluß aller teilbeschäftigten Arbeitnehmer aus dem Schutzbereich des Bundesurlaubsgesetzes gleich, wenn man in Fällen der vorliegenden



Art das Urlaubsverlangen als rechtsmißbräuchlich ansehen wollte.

Über die sonstigen Voraussetzungen des Klageanspruchs, auch über dessen Höhe, besteht kein Streit.

Danach war die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Schröder

Dr. Auffarth

Siara

Dr. Toeche-Mittler

Werner

