

Aktenzeichen: 5 AZR 493/04
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. März 2005
- 5 AZR 493/04 -

I. Arbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 22. Januar 2004
- 7 Ca 9292/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 16. Juli 2004
- 9 Sa 421/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Statusklage - Lehrkraft an einer Ergänzungsschule

Gesetze:

BGB § 611 Lehrer, Dozenten; HGB § 84; ZPO § 256; SchulordnungsG
NRW § 45; SchulpflichtG NRW § 22

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 493/04
9 Sa 421/04
Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. März 2005

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagter, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. März 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Zoller und Dr. Dombrowsky für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 16. Juli 2004 - 9 Sa 421/04 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

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

Der Beklagte betreibt in D eine allgemeinbildende Schule mit japanischem Schulabschluss. Das Schuljahr beginnt jeweils im April. Der Unterricht erfolgt in japanischer Sprache. Zusätzlich erhalten die Kinder von der ersten Klasse an zweimal wöchentlich Deutschunterricht und ab der vierten Klasse Englischunterricht. Der Schulbetrieb wurde mit Erlaubnis des Kultusministers des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahr 1972 aufgenommen. Mit Bescheid vom 5. Mai 2003 erkannte die Bezirksregierung D die Schule als Ergänzungsschule gem. § 45 Abs. 5 Schulordnungsgesetz NRW an. Der Beklagte beschäftigt zur Zeit 32 aus Japan entsandte Lehrer und weitere 19 Lehrkräfte, von denen acht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Der Beklagte sieht die übrigen elf Lehrkräfte einschl. der Klägerin als freie Mitarbeiter an.

Die Klägerin, die einen Abschluss als Magister in Japanologie besitzt, arbeitete bei dem Beklagten seit 1993 bis zum 31. März 2004 als Deutschlehrerin. Die Parteien schlossen mehrere befristete Verträge, in denen die Unterrichtstage und die Zahl der Unterrichtsstunden festgelegt waren. Die früheren Verträge wurden teilweise als Arbeitsverträge bezeichnet. Nach dem letzten schriftlichen „Dienstvertrag“ vom 17. Oktober 2002 unterrichtete die Klägerin mittwochs und freitags insgesamt vier Unterrichtsstunden wöchentlich im Fach Deutsch. Für eine gehaltene Unterrichtsstunde erhielt sie 25,00 Euro „Arbeitsentgelt“ und für die Teilnahme an einer Dozentensitzung 10,00 Euro/Stunde. Für den Beklagten sollten sich aus dieser Vereinbarung „keine über die Zahlung des Entgelts hinausgehenden Pflichten ergeben“. Weiter war vereinbart, dass „das Arbeitsverhältnis“ am 1. April 2002 begann und am 31. März 2003 endete. Einen weiteren ihr vorgelegten Dienstvertrag vom 26. März 2003 für die Zeit vom 1. April 2003 bis zum 31. März 2004 unterzeichnete die Klägerin nicht. Gleichwohl unterrichtete sie entsprechend diesem Angebot montags und mittwochs je drei Stunden.



Grundlage des Unterrichts war ein Curriculum „Deutsch als Fremdsprache“, das Lehrpläne mit Unterrichtsverfahren, Lerninhalten, Lernzielen und Lernzielkontrollen umfasste. Die Klägerin hatte den Schülern Noten zu geben. Der Leiter der Deutschabteilung in der Grundschule besuchte den Unterricht der Klägerin nicht. Ein Unterrichtsbesuch von Eltern, Direktoren und Lehrern erfolgte im Rahmen eines Tages der offenen Tür und eines Elternbesuchstages. Die Klägerin nahm an den Fachkonferenzen Deutsch teil, nicht aber an den sonstigen Lehrerkonferenzen. Die Grundschulkonferenz hatte im Jahre 1994 ua. beschlossen, vergessliche bzw. störende Schüler sollten nach dem Unterricht den Klassenlehrern gemeldet werden, wobei ein Einwirken der Deutschlehrer auf die betreffenden Schüler gewünscht werde. Außerdem wurden die Deutschlehrer gebeten, zu Beginn eines neuen Schuljahres Jahresunterrichtspläne zu erstellen. Vor der Festlegung des Stundenplans für ein neues Schuljahr fragte der Leiter der Deutschabteilung die Klägerin nach ihren Wünschen hinsichtlich der zeitlichen Lage ihres Unterrichts. Die Wünsche wurden soweit möglich berücksichtigt.

Mit Schreiben vom 1. Juni 2003 vertrat die Klägerin gegenüber dem Beklagten die Auffassung, sie stehe bei dem Beklagten durchgehend in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Mit ihrer im Oktober 2003 erhobenen Klage hat die Klägerin beantragt

festzustellen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin sei als freie Mitarbeiterin beschäftigt worden.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Antrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet.

I. Die Klage ist gem. § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses alsbald festgestellt



werde (vgl. nur BAG 15. Dezember 1999 - 5 AZR 3/99 - BAGE 93, 112, 118, zu I der Gründe).

II. Die Klage ist nicht begründet. Die Vorinstanzen haben zu Recht angenommen, dass zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

1. a) Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (Senat 16. Februar 2000 - 5 AZB 71/99 - BAGE 93, 310, 314 f. mwN). Das Arbeitsverhältnis ist ein auf den Austausch von Arbeitsleistung und Vergütung gerichtetes Dauerschuldverhältnis. Die vertraglich geschuldete Leistung ist im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht seines Vertragspartners (Arbeitgebers) unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (Senat 26. September 2002 - 5 AZB 19/01 - BAGE 103, 20, 26 mwN). § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB enthält insoweit eine über seinen unmittelbaren Anwendungsbereich hinausgehende gesetzliche Wertung. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist (vgl. Senat 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263 mwN). Erforderlich ist eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls.

b) Diese Grundsätze gelten auch für Unterrichtstätigkeiten (vgl. Senat 12. September 1996 - 5 AZR 104/95 - BAGE 84, 124; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 289/99 - EzS 130 (Versicherungspflicht) Nr. 497; 29. Mai 2002 - 5 AZR 161/01 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 152 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 88). Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist, in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten kann und inwieweit sie zu Nebenarbeiten herangezogen werden kann. Wer an einer allgemeinbildenden Schule unterrichtet, ist in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn er seinen Beruf nebenberuflich ausübt. Dagegen können etwa Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abge-



stimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt. Wird die Lehrtätigkeit nicht durch das Ziel der Vermittlung eines förmlichen schulischen Abschlusses geprägt, liegt der Vergleich mit Lehrkräften an einer Volkshochschule außerhalb schulischer Lehrgänge nahe (vgl. BAG 9. Juli 2003 - 5 AZR 595/02 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 158, zu II 2 der Gründe).

2. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von diesen Rechtsgrundsätzen ausgegangen und hat sie fehlerfrei angewendet.

a) Grundlage der Beurteilung ist die Beschäftigung der Klägerin ohne schriftliche Vertragsgrundlage ab dem 1. April 2003. Die Klägerin hat das Angebot des Beklagten durch ihre Weiterarbeit im Schuljahr 2003/04 konkludent angenommen. Nach dem unstreitigen Parteivorbringen entsprachen die Arbeitsbedingungen abgesehen von den vereinbarten Unterrichtstagen und der Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden denen des vorangegangenen Schuljahres. Dagegen sind etwaige frühere Arbeitsverträge spätestens am 31. März 2003 abgelaufen. Die Klägerin beruft sich insoweit nicht auf die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristungen, was sie angesichts der § 17 TzBfG, Art. 1 § 1 Abs. 5 BeschFG 1985 auch nicht mehr könnte.

b) Die Parteien haben nicht unabhängig von der tatsächlichen Vertragsdurchführung ein Arbeitsverhältnis vereinbart. Zwar wäre dies möglich gewesen, weil dadurch nicht zwingende Schutzvorschriften abbedungen, sondern gerade zu Gunsten der Klägerin begründet worden wären. Jedoch hat das Landesarbeitsgericht unangefochten festgestellt, die Parteien hätten trotz der verschiedentlichen Bezeichnung als „Arbeitsverhältnis“ keinen Willen gehabt, die Klägerin solle in einem Arbeitsverhältnis tätig werden. Hieran ist der Senat gem. § 559 Abs. 2 ZPO gebunden. Maßgeblich ist deshalb die tatsächlich praktizierte Vertragsdurchführung. Ebenso lässt sich aus der Tatsache, dass der Beklagte neben anderen Honorarlehrkräften auch Arbeitnehmer mit möglicherweise annähernd gleicher Aufgabenstellung wie die Klägerin einsetzt, nicht auf die Rechtsnatur des Dienstverhältnisses schließen (vgl. BAG 15. Dezember 1999 - 5 AZR 566/98 - AP HGB § 84 Nr. 9 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 78).

c) Das Landesarbeitsgericht hat zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen festgestellt, die Klägerin habe Zusatzunterricht erteilt, für dessen Gestaltung sie weder japanische noch deutsche Gesetze, Verordnungen oder sonstige staatliche Vorschriften habe beachten müssen. Danach war unabhängig von der Frage, ob eine Pflicht zum Besuch des Zusatzunterrichts bestand, Ziel des Unterrichts nicht ein bestimmter



Abschluss, ein definierter Bildungsstandard oder eine staatlich festgelegte Prüfungsreife. Der Beklagte war nicht zur Durchführung von Deutschunterricht verpflichtet. Die Schulaufsicht bestand insoweit nur in eingeschränktem Umfang. Nach § 45 Abs. 1 Satz 1 SchulordnungsG NRW müssen Träger, Leiter und Lehrer einer Ergänzungsschule die erforderliche persönliche Zuverlässigkeit besitzen. Die obere Schulaufsichtsbehörde kann die Fortführung einer Ergänzungsschule untersagen, wenn Träger, Leiter, Lehrer oder Einrichtungen den Anforderungen nicht entsprechen, die auf Grund von Gesetzen vorgeschrieben oder zum Schutz der Schüler oder der Allgemeinheit an sie zu stellen sind (§ 45 Abs. 2 Satz 1 SchulordnungsG NRW). Allgemeinbildende Ergänzungsschulen erhalten die Eigenschaft einer anerkannten Ergänzungsschule, wenn sie die Feststellung nach § 22 Schulpflichtgesetz NRW erfüllen (§ 45 Abs. 5 Satz 1 SchulordnungsG NRW). Nach § 22 Abs. 1 Schulpflichtgesetz NRW kann ein Schulpflichtiger während der Dauer der Vollzeitschulpflicht eine Ergänzungsschule besuchen, wenn die obere Schulaufsichtsbehörde festgestellt hat, dass an ihr das Bildungsziel der Hauptschule erreicht werden kann. Somit wurde der Inhalt der Arbeitspflicht der Klägerin allenfalls in einem geringen Maße durch einen gesetzlichen Rahmen gestaltet.

d) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, weder die Unterrichtsinhalte noch die Art und Weise der Erteilung des Unterrichts seien verbindlich detailliert geregelt gewesen. Vielmehr habe es im pädagogischen Ermessen der Klägerin gestanden, in welchem Umfang sie sich an das Curriculum gehalten habe. Ebenso habe die Klägerin die Lehrbücher flexibel und der Klassensituation entsprechend einsetzen dürfen. Diese Würdigung entsprechend der Vorbemerkung des Curriculums ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Die Revision bringt hiergegen nur pauschal vor, die Klägerin habe die Vorgabe durch das Curriculum umsetzen müssen; das sei unmittelbar und mittelbar durch Beurteilung der Kinder kontrolliert worden. Damit kann die Revision die Würdigung des Landesarbeitsgerichts nicht in Frage stellen. Die Klägerin hat auch nicht behauptet, sie habe Einzelweisungen von Vorgesetzten zu ihrem Unterricht erhalten oder nach der Organisationsstruktur der Schule erhalten können.

e) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht auf die erheblichen eigenen Gestaltungsmöglichkeiten der Klägerin bei Leistungskontrollen gegenüber den Schülern hingewiesen. Die Klägerin hatte zwar Noten zu vergeben. Sie hat aber nicht behauptet, diese seien versetzungserheblich gewesen. Vor allem bestand nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine Pflicht zu bestimmten Leistungskontrollen wie



Klassenarbeiten, Hausaufgaben oder Abschlussprüfungen. Damit entfielen auch entsprechende Nebenarbeiten. Die Revision bringt hiergegen nur pauschal vor, es sei eine altersentsprechende Leistungskontrolle durchgeführt worden.

f) Der Klägerin kam nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keine umfassende Erziehungsaufgabe zu. Bei einem auffälligen Schülerverhalten war lediglich eine Meldung an den Klassenlehrer vorgesehen und ein Einwirken auf den Schüler erwünscht. Damit unterlag die Klägerin auch keinem ins Gewicht fallenden Weisungsrecht hinsichtlich der Beeinflussung des Verhaltens der Schüler. Die Verantwortung hierfür oblag in erster Linie den Klassenlehrern.

g) Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerfrei angenommen, von der Klägerin seien nur in geringem Umfang Nebenarbeiten erwartet worden. Es hat festgestellt, die Klägerin habe zu notwendigen Korrekturen und notwendiger Unterrichtsvorbereitung nichts vorgetragen. Die Revision macht demgegenüber nur pauschal geltend, die Klägerin habe entsprechend den Vorgaben der Schule unterrichten und deshalb auch den Unterricht vorbereiten müssen. Die Erstellung der Jahrespläne fiel kaum ins Gewicht. Unstreitig nahm die Klägerin an Schulkonferenzen nicht teil. Die Teilnahme an Fachkonferenzen (Dozentensitzungen) wurde extra vergütet. Insgesamt ist die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, Zusatzaufgaben seien nur einmal bzw. nur gelegentlich angefallen, nicht zu beanstanden. Auch die Revision macht nicht geltend, die Klägerin habe mit der Beteiligung an der Einübung eines Musicals und an Austauschstunden erhebliche Nebenarbeiten erbracht.

h) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, dass eine wesentliche Kontrolle der Tätigkeit der Klägerin zum Zwecke einer gestaltenden Einflußnahme nicht stattgefunden hat. Der Beklagte hat weder den Unterricht noch etwaige sonstige Tätigkeiten durch Besuche, Gespräche oder in anderer Form kontrolliert. Die Revision greift die entsprechenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht an. Die Klägerin hat nicht einmal behauptet, der Beklagte habe sich die Jahrespläne vorlegen lassen. Bei der Teilnahme an den Fachkonferenzen ging es nicht um eine Abstimmung mit dem sonstigen Schulunterricht oder um eine Beurteilung einzelner Schüler, sondern um Absprachen der Deutschlehrer untereinander. Die Klägerin hat nicht behauptet, die Fachkonferenzen hätten der Einflussnahme durch den Beklagten gedient. Die Schreiben des Beklagten vom 7. Juli 2000 und vom 18. Januar 2002 dienten nach der zu-



treffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts dazu, an die Erfüllung der vertraglich festgelegten Pflichten zu erinnern.

i) Die Wertung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe nicht innerhalb eines vorgegebenen Rahmens über die Arbeitsleistung der Klägerin verfügt, hält ebenfalls der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Ein wesentliches Weisungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Lage und der Dauer der Dienstleistung bestand nicht. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts und nach den vorgelegten Verträgen waren die Tage, an denen die Klägerin Unterricht zu erteilen hatte, ebenso wie die Zahl der Unterrichtsstunden vertraglich vereinbart. Insoweit bestand also kein Weisungsrecht des Beklagten. Der Vortrag der Revision, die Unterrichtstage seien von dem Beklagten festgesetzt worden, stellt keinen zulässigen Revisionsangriff gem. § 559 Abs. 2 ZPO dar. Auch berücksichtigte der Beklagte bei seinen Vertragsangeboten die Wünsche der Klägerin. Dementsprechend hat die Klägerin überwiegend mittwochs und freitags unterrichtet. Die zeitliche Lage der Unterrichtsstunden an den Unterrichtstagen unterlag zwar dem Weisungsrecht des Beklagten. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Beklagte aber die Wünsche der Klägerin bei der Festlegung des Stundenplans soweit möglich berücksichtigt. Gegenüber der Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe nicht innerhalb eines vorgegebenen Rahmens über die Arbeitsleistung der Klägerin verfügt, hat die Revision keinen konkreten Einwand erhoben. Insbesondere hat die Klägerin nicht behauptet, von ihren Wünschen sei tatsächlich in einem wesentlichen Umfang abgewichen worden.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist davon auszugehen, dass der unter Berücksichtigung der Wünsche der Klägerin zustande gekommene Stundenplan für beide Seiten verbindlich war. Die Klägerin hat nachträgliche Stundenplanänderungen nicht behauptet. Zu Vertretungsstunden konnte sie nicht herangezogen werden. Das Landesarbeitsgericht hat nichts festgestellt, was über die einmalige Aufstellung des Stundenplans hinaus auf ein Weisungsrecht hinsichtlich der zeitlichen Lage der Arbeit hindeutet. Danach lag auch der zeitliche Umfang der Dienstverpflichtung im Vorhinein praktisch fest. Wie viel Zeit neben dem Unterricht für die Teilnahme an Deutschkonferenzen aufzuwenden war, ließ sich von vornherein absehen. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, der Beklagte habe einseitige Anordnungen mit Auswirkungen auf die Dauer der Arbeitszeit getroffen oder treffen können. Die Bindung der Parteien an die vereinbarten Tage und an die stundenplanmäßig festgelegte Unterrichts-



zeit spricht nicht für ein Arbeitsverhältnis. Auch das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

j) Für die Statusbeurteilung ist nicht bedeutsam, dass der Unterricht in Räumlichkeiten des Beklagten stattfand. Im pädagogischen Bereich ist es typisch, dass auch freie Mitarbeiter ihre Tätigkeit nur in den zur Verfügung gestellten Räumen verrichten können und damit an einen bestimmten Ort gebunden sind. Diese Bindung besagt nichts über eine persönliche Abhängigkeit (*Senat 25. August 1982 - 5 AZR 7/81 - BAGE 39, 329; BAG 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62*). Der Beklagte hat jedenfalls kein Recht für sich in Anspruch genommen, die Klägerin an anderen von ihm zu bestimmenden Orten oder in anderen Schulgebäuden einzusetzen.

k) Die Gesamtwürdigung des Landesarbeitsgerichts ist nicht zu beanstanden. Die Klägerin war nicht derart in die Schulorganisation des Beklagten eingebunden, dass der für ein Arbeitsverhältnis erforderliche Grad an persönlicher Abhängigkeit bejaht werden kann. Die Revision setzt dieser zutreffenden Würdigung des Landesarbeitsgerichts nur ihre eigene, aber nicht überzeugend begründete Wertung entgegen.

III. Die Klägerin hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Zoller

Dombrowsky



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

