

Aktenzeichen: 5 AZR 595/02
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 9. Juli 2003
- 5 AZR 595/02 -

I. Arbeitsgericht
Hannover

Urteil vom 7. März 2002
- 4 Ca 229/01 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 17. September 2002
- 13 Sa 605/02 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerbegriff - Lehrkraft an einer privaten Berufsschule

Gesetze:

BGB §§ 611, 613a; ZPO § 256 Abs. 1, § 325; Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Masseure und medizinische Bademeister sowie Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3770 und 3786)

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



5 AZR 595/02
13 Sa 605/02
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Juli 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

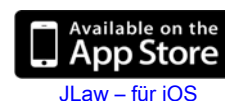
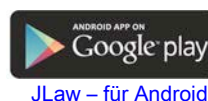
Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 9. Juli 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöße, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Heel und Rehwald für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 17. September 2002 - 13 Sa 605/02 - aufgehoben.



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



2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung
- auch über die Kosten der Revision - an das Landesar-
beitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und des-
sen Inhalt.

Die Beklagte betreibt private Schulen für Physiotherapie und Massage. Die
Schulen unterliegen der Aufsicht der staatlichen Gesundheitsverwaltung. Die Bezirks-
regierung prüft als Aufsichtsbehörde ua. die Eignung der Lehrkräfte für die jeweiligen
Unterrichtsfächer.

Der 1959 geborene Kläger ist ausgebildeter Masseur und medizinischer Ba-
demeister. Er arbeitete von 1986 bis zum 28. Februar 2002 als Lehrkraft an einer die-
ser Schulen in H und unterrichtete vorrangig die Fächer Physiotherapie, Massage, Er-
ste Hilfe, Hydrotherapie und Bewegungstherapie. Die Bezirksregierung H hat ihm
hierfür am 11. Dezember 1986 eine Lehrgenehmigung erteilt. Mit Wirkung vom 1. März
2002 ging diese Schule im Wege eines Betriebsübergangs auf die T GmbH über.

Grundlagen der Ausbildung an den Schulen der Beklagten sind die Ausbil-
dungs- und Prüfungsverordnung für Masseure und medizinische Bademeister sowie
die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember
1994 (BGBl. I S. 3770 und 3786). Hiernach erfolgt die Ausbildung der Masseure und
medizinischen Bademeister an staatlich anerkannten Schulen, dauert zwei Jahre und
schließt mit einer staatlichen Prüfung ab. Hieran schließt sich ein sechsmonatiges
Praktikum an. Die Unterrichtsinhalte des zweijährigen Lehrgangs sind in Anlagen zu
den Verordnungen im einzelnen aufgeführt. Die regelmäßige und erfolgreiche Teil-
nahme an den Ausbildungsveranstaltungen ist durch eine Bescheinigung nachzuwei-
sen. Die staatliche Prüfung umfaßt jeweils einen schriftlichen, einen mündlichen und
einen praktischen Teil. Bei jeder Schule wird ein Prüfungsausschuß gebildet. Dem
Prüfungsausschuß sollen diejenigen Fachprüfer angehören, die den Prüfling in dem



Prüfungsfach überwiegend ausgebildet haben. Der Kläger gehörte dem zuständigen Prüfungsausschuß als Fachprüfer an.

Die Parteien schlossen am 1. Oktober 1990 folgende Vereinbarung:

- „1. Die Einstellung erfolgt als Lehrer (Honorarkraft) ab 01.10.90 für die Fächer in der Fachschule für Massage. Er verpflichtet sich, die mit ihm bis zu einer Höchststundenzahl von 20 Wochenstunden jeweils vereinbarten Stunden nach bestem Können das ganze Schulhalbjahr hindurch zu erteilen, bei jedem(r) Schüler(in) aufgrund der vorgeschriebenen Anzahl von Klassenarbeiten zu einer gerechten Gesamtnote zu kommen und den vorgeschriebenen Lehrstoff den Schüler(innen) im Unterricht zu vermitteln.
2. Er verpflichtet sich, ... sich den Weisungen der Schulleitung zu fügen. Es dürfen keinerlei Verkäufe oder Vermittlungen an die Schüler(innen) getätigt werden. Eine gleichzeitige Tätigkeit bei einer anderen Schule ist dem Schulträger anzuzeigen.
3. ... Für die Tätigkeit als Honorarkraft zahlt die Schule pro Unterrichtsstunde ein Honorar von 35,00 DM. Es werden nur tatsächlich erteilte Unterrichtsstunden honoriert, eine Vergütung bei Abwesenheit (z. B. Krankheit, Urlaub) erfolgt nicht. ... An Prüfungstagen wird die erforderliche Anwesenheit von Honorarkräften bei den Prüfungen zum Unterrichtsstundenhonorar pro Zeitstunde vergütet. ...
4. ... Der Lehrauftrag bei Honorarkräften endet grundsätzlich mit dem Ende des Schulhalbjahres. Wird eine Fortsetzung für das nächste Schulhalbjahr gewünscht, so ist bis spätestens 6 Wochen vor Schulhalbjahresende ein schriftlicher Antrag (Vordruck Unterrichtswünsche) bei der Schulleitung einzureichen, der nach Prüfung der Einsatzmöglichkeiten bis spätestens 6 Wochen vor Beginn des neuen Schulhalbjahres ganz oder teilweise bestätigt wird.

...“

Im Jahre 1991 erteilte der Kläger durchschnittlich 19,3 Wochenstunden Unterricht, 1992 waren es 19,5 Stunden, 1994 22,9 Stunden, 1995 20,98 Stunden, 1996 22,6 Stunden, 1997 25,8 Stunden, 1998 unterrichtete der Kläger 24,4 Stunden, 1999 waren es 22,2 Stunden und im Jahre 2000 19,38 Stunden. Für das Jahr 2001 waren ursprünglich 28 Stunden angesetzt, der Unterrichtsumfang reduzierte sich dann jedoch auf 6 Stunden. Der Kläger erhielt zuletzt ein Honorar von 40,00 DM je Unterrichtsstunde.



Vor Beginn einer Unterrichtsperiode konnte der Kläger in einem von der Beklagten verwendeten Vordruck gewünschte Unterrichtszeiten ankreuzen und Zeiten streichen, die für ihn nicht in Betracht kamen. Daneben sollte er Zeiten angeben, die als Unterrichtszeiten notfalls in Betracht kamen. Der Kläger äußerte regelmäßig den Wunsch, erst nach 11.30 Uhr eingesetzt zu werden. Dieser Wunsch wurde weitgehend, aber nicht immer berücksichtigt. Auf der Grundlage des ausgefüllten Vordrucks erstellte die Beklagte einen Stundenplan, der für den Kläger verbindlich war.

Die Beklagte hat für die an ihren Fachschulen tätigen Lehrkräfte ein Informationshandbuch herausgegeben, das über den Unterrichtsbetrieb und interne Verwaltungsvorschriften informiert. Dieses Handbuch war für die Schule für Physiotherapie und Massage, an der der Kläger unterrichtete, jedoch nicht verbindlich.

Der Kläger war nicht ausdrücklich zur Durchführung von Leistungskontrollen in Form von Klausuren verpflichtet. Ein Teil der Dozenten, darunter der Kläger, stellte Klausuren, ein anderer Teil nahm solche Leistungskontrollen nicht vor. Nach Auffassung der Aufsichtsbehörde waren solche Leistungskontrollen wünschenswert. Semesterzeugnisse wurden bis Ende 2000/Anfang 2001 zum Teil erteilt, seitdem jedoch nicht mehr, weil nicht alle Dozenten bereit waren, Zensuren zu geben.

Die Beklagte lud zu Lehrerkonferenzen ein. Eine ausdrückliche Pflicht zur Teilnahme des Klägers an diesen Konferenzen bestand nicht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen ihm und der Beklagten habe ein Arbeitsverhältnis bestanden. Die Beklagte habe seine Arbeitszeit einseitig verbindlich festgelegt. Der Inhalt des Unterrichts habe sich wie bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen aus Gesetzen und Verordnungen ergeben. Am Ende der Ausbildung habe eine staatliche Abschlußprüfung gestanden. Die Beklagte habe die Inhalte der aufeinander aufbauenden Unterrichtseinheiten einseitig vorgegeben. Er habe faktisch an Konferenzen teilnehmen müssen, weil dort die Lehrinhalte besprochen worden seien. Wegen des mit Wirkung vom 1. März 2002 erfolgten Betriebsübergangs auf die T GmbH sei der Feststellungsantrag bis zum 28. Februar 2002 zeitlich begrenzt worden.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, daß zwischen den Parteien mindestens seit dem 1. Januar 1995 bis zum 28. Februar 2002 ein Arbeitsverhältnis bestanden hat;



2. es wird festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis über den 1. April 2001 hinausgehend mit einer Arbeitszeit von mindestens 20 Unterrichtsstunden wöchentlich, bezogen auf 42 Unterrichtswochen im Jahr, bis zum 28. Februar 2002 fortbestanden hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, ein Arbeitsverhältnis habe zwischen den Parteien nicht bestanden. Der Kläger sei in der Unterrichtsgestaltung frei gewesen und habe keine methodisch-didaktischen Anweisungen erhalten. Es habe keine verbindlichen Lehrpläne gegeben. Der Kläger sei auch nicht verpflichtet gewesen, an Konferenzen teilzunehmen. Die Arbeitszeit habe sich nach seinen Wünschen gerichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann mangels ausreichender Feststellungen nicht selbst abschließend beurteilen, ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat.

I. Die Klage ist zulässig.

1. Der Kläger begehrt ersichtlich nicht die Feststellung zweier unabhängig voneinander bestehender Rechtsverhältnisse. Der zweite Antrag ergänzt und konkretisiert vielmehr den ersten Antrag. Dieser Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit der beantragten Feststellung, zwischen den Parteien habe „mindestens“ seit dem 1. Januar 1995 ein Arbeitsverhältnis bestanden, will der Kläger ersichtlich nur zum Ausdruck bringen, daß seiner Auffassung nach bereits vor dem 1. Januar 1995 ein Arbeitsverhältnis bestanden haben könnte, er gleichwohl aber im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits den Bestand des Arbeitsverhältnisses erst ab dem 1. Januar



1995 festgestellt wissen will (vgl. Senat 29. Mai 2002 - 5 AZR 161/01 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 152 = EzA BGB § 611 Arbeitnehmerbegriff Nr. 88).

2. Der Kläger hat ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Arbeitsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt werde. Das besondere Feststellungsinteresse des § 256 Abs. 1 ZPO muß als Sachurteilsvoraussetzung in jeder Lage des Verfahrens, auch noch in der Revisionsinstanz, gegeben sein.

a) Der Senat hat gegenwartsbezogene Klagen auf Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses in ständiger Rechtsprechung als zulässig angesehen. Das Interesse an einer alsbaldigen Feststellung ergibt sich hier daraus, daß bei einem Erfolg der Klage die zwingenden gesetzlichen Vorschriften, die ein Arbeitsverhältnis gestalten, auf das Vertragsverhältnis der Parteien unabhängig von den getroffenen Vereinbarungen anzuwenden sind, und zwar sofort und nicht erst in Zukunft. Darauf, ob über einzelne Bedingungen des Vertragsverhältnisses Streit besteht, kommt es nicht an. Solange das Rechtsverhältnis nicht wirksam beendet ist, kann die Statusfrage jederzeit zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Jedenfalls dann, wenn sich die gegenwärtigen tatsächlichen Umstände seit Vertragsbeginn nicht geändert haben, bedarf es auch keines gesonderten Feststellungsinteresses für einen bis dahin zurückreichenden Klageantrag (Senat 6. November 2002 - 5 AZR 364/01 - EzA ZPO § 256 Nr. 68; 15. Dezember 1999 - 5 AZR 457/98 - AP ZPO 1977 § 256 Nr. 59 = EzA ZPO § 256 Nr. 52).

Das Interesse an der Feststellung, ein vergangenes Rechtsverhältnis sei ein Arbeitsverhältnis gewesen, bedarf dagegen einer besonderen Begründung. Die Erwägungen, mit denen das Rechtsschutzbedürfnis für gegenwartsbezogene Feststellungsklagen zu bejahen ist, treffen auf Klagen, die auf Feststellung eines bereits beendeten Rechtsverhältnisses gerichtet sind, nicht zu. Bei beendeten Vertragsverhältnissen ist in aller Regel klar erkennbar, welche Ansprüche noch im Raum sind. Das Feststellungsinteresse ist nach ständiger Rechtsprechung nur dann gegeben, wenn sich gerade aus dieser Feststellung Rechtsfolgen für Gegenwart und Zukunft ergeben. Die bloße Möglichkeit des Eintritts solcher Folgen reicht nicht aus. Mit der Feststellung des Arbeitsverhältnisses muß vielmehr zugleich feststehen, daß eigene Ansprüche des Klägers gerade aus dem Arbeitsverhältnis zumindest dem Grunde nach noch bestehen oder



gegnerische Ansprüche zumindest in bestimmtem Umfang nicht mehr gegeben sind. Anderenfalls könnte die Feststellungsklage weder dem Rechtsfrieden noch der Prozeßökonomie dienen (*Senat 17. April 2002 - 5 AZR 458/00 - EzA ZPO § 256 Nr. 63; 6. November 2002 - 5 AZR 364/01 - EzA ZPO § 256 Nr. 68*).

b) Der Kläger verlangt die Feststellung eines vergangenheitsbezogenen Rechtsverhältnisses. Hierfür besteht ein rechtliches Interesse. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, die vom Kläger begehrte Feststellung entfalte nicht nur für die Vergangenheit Rechtswirkungen, sondern auch für die Gegenwart. Wegen des zum 1. März 2002 erfolgten Betriebsübergangs auf die T GmbH bestünde ein mit Ablauf des 28. Februar 2002 beendetes Arbeitsverhältnis zur Beklagten gemäß § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB zu der Erwerberin fort. Die T GmbH müßte ein im anhängigen Verfahren ergehendes antragsgemäßes Feststellungsurteil in entsprechender Anwendung von § 325 Abs. 1 ZPO gegen sich gelten lassen (*vgl. Senat 15. Dezember 1976 - 5 AZR 600/75 - AP ZPO § 325 Nr. 1 = EzA BGB § 613a Nr. 10; BAG 4. März 1993 - 2 AZR 507/92 - AP BGB § 613a Nr. 101 = EzA BGB § 613a Nr. 107*). Damit könnte der Kläger, der weiterhin bei der T GmbH als Lehrkraft tätig ist, dieser gegenüber geltend machen, in einem Arbeitsverhältnis zu stehen.

II. Ob zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, kann auf der Grundlage der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilt werden.

1. 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.*). 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 - AP ArbGG 1979 § 2 Nr. 83 = EzA ArbGG 1979 § 2 Nr. 57, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen; 19. Januar 2000 - 5 AZR*



644/98 - BAGE 93, 218, 222; 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263 mwN). 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). Maßgeblich ist eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls.

2. 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 130/497; 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 und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten kann. Deshalb sind diejenigen, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Beruf nebenberuflich ausüben. Die stärkere Einbindung von Schülern in ein Schul- oder Ausbildungssystem bedeutet auch eine stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte vom Unterrichtsträger. Für den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen gibt es ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Einzelweisungen. Diese betreffen nicht nur die Unterrichtsziele, die beschrieben werden, sondern auch den Inhalt sowie die 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 einer verstärkten Kontrolle durch die staatliche Schulaufsicht. 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 zahlreiche Nebenarbeiten an. Dazu gehören die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Beteiligung an der Abnahme von Prüfungen, die Teilnahme an Konferenzen, unter Umständen 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. Ist die Verbindung der Schüler oder Kursteilnehmer zum Unterrichtsträger deutlich lockerer, weil zum Beispiel kein Schulzwang besteht und sich die Schüler leicht von der Schule lösen können, gibt es regelmäßig auch keine förmlichen Abschlüsse. Die Kurse dienen vielfach nicht der Berufsvorbereitung. Regelmäßig kann in solchen Kursen den



Lehrkräften mehr Raum gelassen werden (*Senat 11. Oktober 2000 - 5 AZR 289/99 - aaO* sowie *Senat 29. Mai 2002 - 5 AZR 161/01 - aaO*).

3. In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze läßt sich mit den vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers nicht begründen.

a) Das Landesarbeitsgericht hat auf der Grundlage der von ihm getroffenen Feststellungen zu Unrecht angenommen, die Unterrichtsinhalte seien durch die jeweils einschlägigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen so detailliert geregelt gewesen, daß der Kläger den Inhalt des Unterrichts nicht habe frei bestimmen können. In den Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen sind zwar die Unterrichtsgegenstände aufgeführt. Weiterhin ist die Zahl der Unterrichtsstunden für die jeweiligen Fächer bestimmt. Die Verordnungen regeln jedoch nicht die Einzelheiten der Unterrichtsinhalte, wie Zeitraum, Reihenfolge und Umfang des Unterrichts je Fach in den einzelnen Unterrichtsperioden.

Ob es zu den Unterrichtsinhalten - wie vom Kläger behauptet - Anweisungen der Beklagten gab, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Soweit das Landesarbeitsgericht seine Annahme, die Beklagte habe die Unterrichtsinhalte vorgegeben, auf eine vom Kläger vorgelegte Einladung zu einer Lehrerkonferenz mit dem Tagesordnungspunkt „Ausarbeitung von Stoffinhaltsplänen“ und die vom Kläger erarbeitete Stundenvorplanung vom 3. November 1999 stützt, ist dies nicht ausreichend. Hierzu sind ebenso wie zu dem auch vom Berufungsgericht angeführten Schreiben der Beklagten vom 21. Mai 1995, worin die Beklagte lediglich ankündigt, die neuen und gültigen Fachinhalte sowie das Curriculum bindend festlegen zu wollen, weitergehende Feststellungen erforderlich. Maßgeblich ist, ob die Beklagte einseitig nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch und didaktisch den Unterricht der verschiedenen Fächer und Stufen aufeinander abgestimmt hat.

b) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Pflicht, Leistungskontrollen durchzuführen, sind widersprüchlich und tragen daher die getroffene Entscheidung nicht. Das Landesarbeitsgericht führt auf S. 12 des Berufungsurteils einerseits aus, eine Verpflichtung des Klägers zur Leistungskontrolle, etwa zum regelmäßigen Stellen von Klausuren habe nicht bestanden. Im selben Absatz heißt es dann jedoch wenige Sätze weiter, der Kläger habe nach dem Vertragsinhalt Leistungskontrollen in Form



von Klausuren durchführen müssen und entsprechende Nebenarbeiten zu leisten gehabt. Das Landesarbeitsgericht wird diesen Widerspruch aufzuklären haben.

c) Inwieweit der Kläger in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht der Beklagten unterlag, läßt sich auf Grund der getroffenen Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Gegen eine Weisungsabhängigkeit spricht entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger bei der Festlegung des Stundenplans Wünsche äußern und Vorgaben machen konnte. Er hatte die Möglichkeit, in dem Vordruck „Unterrichts- und Zeitwünsche der Honorarkräfte“ die von ihm gewünschten Zeiten anzugeben und die Stunden zu streichen, die auf keinen Fall in Betracht kamen. Weiterhin konnte er seine Unterrichtswünsche angeben. Es stand insoweit in seinem Ermessen, ob und in welchem Umfang er auf dem Vordruck Zeiten frei ließ, die die Beklagte ggf. mit Unterrichtszeiten auffüllen konnte.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch nicht beachtet, daß die Freiheit in der Bestimmung der Unterrichtszeit durch den Stoffplan eingeschränkt gewesen sein könnte. Da nach dem Vortrag des Klägers die einzelnen Fächer aufeinander aufbauten und zum Teil über mehrere Unterrichtsperioden von denselben Lehrkräften unterrichtet wurden, könnte über die nach dem Vortrag des Klägers von der Beklagten festgelegten Stoffinhaltspläne zugleich die Unterrichtsdauer und das Unterrichtsfach der einzelnen Lehrkraft festgelegt worden sein. Auf Grund der nachzuholenden Feststellungen wird das Landesarbeitsgericht die zeitliche Weisungsgebundenheit des Klägers neu zu würdigen haben. Dabei ist auch ist zu berücksichtigen, daß die Beklagte den Stundenplan abschließend selbst einseitig aufstellte und hierbei Unterrichtswünsche unberücksichtigt bleiben konnten (*dazu Senat 12. September 1996 - 5 AZR 104/95 - BAGE 84, 124, 138*).

d) Der Kläger unterlag nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts keiner vergleichbaren Unterrichtskontrolle wie Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Die Beklagte selbst nahm solche Überprüfungen nicht vor. Regelmäßige Unterrichtsbesuche fanden nicht statt. Die Verpflichtung, Klassenbücher zu führen, diente weniger der Kontrolle des Klägers durch die Beklagte als der Kontrolle des Unterrichtsbesuchs der Schüler entsprechend den Vorgaben der Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen. Dies entspricht nicht der Schulaufsicht an allgemeinbildenden Schulen.

e) Bei der Durchführung der Abschlußprüfung unterlag der Kläger ähnlichen Bindungen wie Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Er mußte in den von ihm unter-



richteten klausurrelevanten Fächern der Bezirksregierung drei Klausurenvorschläge einreichen, wovon eine Klausur für die Prüfung ausgesucht wurde. Durch die Besetzung der Prüfungsausschüsse mit einem Medizinalbeamten der zuständigen Behörde oder einem von der zuständigen Behörde mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe Beauftragten als Vorsitzenden wird zugleich mittelbar überprüft, ob die Lehrkraft im Rahmen der Ausbildung die Ausbildungsinhalte ordnungsgemäß vermittelt hat.

f) Die Teilnahme an den Schulkonferenzen war für den Kläger nicht verbindlich. Dies spricht aber noch nicht gegen ein Arbeitsverhältnis. Denn auch der Unterricht in schulischen Kursen muß koordiniert werden. Konferenzen können ein Mittel dazu sein (*Senat 12. September 1996 - 5 AZR 104/95 - BAGE 84, 124, 137*). Ob dies auch für den Kläger galt, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Aus der vom Kläger vorgelegten Einladung zur Lehrerkonferenz vom 16. Juli 1998 lassen sich keine hinreichend konkreten Schlüsse auf den Inhalt der durchgeführten Lehrerkonferenzen ziehen.

Auf der Grundlage der nachzuholenden Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht eine abschließende Gesamtwürdigung vorzunehmen.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Heel

R. Rehwald



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](#)