

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

Gesetz: BGB § 611 Lehrer, Dozenten, § 611 Abhängigkeit,
§ 620 Befristeter Arbeitsvertrag, §§ 134, 138

Leitsatz: Dozenten an Volkshochschulen mit einer Lehrver-
pflichtung von 8 Wochenstunden sind in der Re-
gel freie Mitarbeiter.

Aktenzeichen: 5 AZR 796/75

Urteil des BAG vom 26. Januar 1977

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 796/75

9/8 Sa 158/75 Frankfurt/Main

Verkündet am
26. Januar 1977

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Januar 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Polcyn und Liebsch für Recht erkannt:

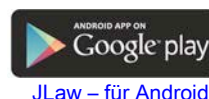
1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 9. September 1975 - 9/8 Sa 158/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, und ob der Beklagte das Honorar für einen ausgefallenen Kurs zahlen muß.

Der jetzt 58 Jahre alte Kläger ist freischaffender Künstler auf dem Gebiet der Grafik. Er ist für den Beklagten seit 1954 nebenberuflich als Kursleiter für Grafik, Design, Fotografik und grafische Drucktechniken tätig. Die dafür gezahlten Honorare waren die einzige feste und ständige Einnahme des Klägers.

Der Beklagte betreibt die Frankfurter Volkshochschule. Er beschäftigt nur wenige hauptberuflich tätige Mitarbeiter. In der Regel sind Kursleiter nebenberuflich tätig. Die Grundsätze, nach denen die für die einzelnen Kurse gewonnenen Dozenten arbeiten sollen, sind in einem "Handbuch für die Praxis der Leiter und Mitarbeiter der Volkshochschulen" festgelegt. Jeder Dozent, der von der Volkshochschule mit der Abhaltung eines Kurses beauftragt werden will, muß einen Stoff- und Lehrplan einreichen. Der Beklagte prüft den Lehrplan; auf seinen Vorschlag hin wird dieser Lehrplan gegebenenfalls ergänzt und gebilligt. Danach kommt es zum Abschluß eines Mitarbeitervertrages, der in der Regel auf ein oder zwei Semester beschränkt wird. Mit dem Kläger hat der Beklagte seit 1954 regelmäßig solche Mitarbeiterverträge abgeschlossen. Zuletzt haben die Parteien am 4. September 1974 in einem Formularvertrag vereinbart:

- "1. Der/die Obengenannte übernimmt im Arbeitsabschnitt FS 1975 beginnend in der Woche vom 27. Jan. 75 bei der VHS Frankfurt einen Lehrauftrag für folgende Veranstaltungen:

Kurs-Nr. 3250 Dp.-Std. 30; Thema Gebrauchsgrafik; Ort VBH; Zeit: do., 18.15 - 21.30
Kurs-Nr. 3254 Dp.-Std. 24; Thema Fotografik; Ort Nesselbuschpresse; Zeit: sa., 8 - 13.00 ...

- 3 -

Die Angaben im Lehrplan gelten ergänzend.

2. Der Vertrag endet mit Ablauf des Arbeitsabschnittes am 7. Juni 1975.
3. Die Vergütung für die Unterrichtstätigkeit einschließlich von Vor- und Nacharbeitszeiten beträgt 40,-- pro durchgeführte Doppelstunde (90 Minuten).
...
4. Die Vergütung wird fällig, wenn die Veranstaltung in der vereinbarten Weise durchgeführt wurde. Sie wird in einer Summe monatl./am Ende des Arbeitsabschnittes bargeldlos gezahlt, auf Konto Nr. ... Bank ...
5. Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich des Steuer- und Sozialversicherungsrechtes finden volle Anwendung, wenn die Voraussetzungen gegeben sind.
6. Der Mitarbeiter verpflichtet sich:
 - 1) den Personalbogen der VHS auszufüllen und später eintretende Veränderungen jeweils sofort mitzuteilen,
 - 2) die übernommene Lehrtätigkeit persönlich auszuüben,
 - 3) die festgesetzten Unterrichtszeiten einzuhalten und ausgefallene Unterrichtsstunden nachzuholen,
 - 4) bei Erkrankungen oder sonstigen Verhinderungen die VHS unverzüglich zu verständigen,
 - 5) den Lehrgegenstand im vereinbarten Umfang und in der vereinbarten Weise zu behandeln und nicht ohne Verständigung der VHS davon abzuweichen. Grundlage der Arbeit ist das Hess. Volkshochschulgesetz,
 - 6) die Teilnehmerliste regelmäßig zu führen und die Kursuskarten ausgefüllt an die VHS zu geben,
 - 7) keine Teilnehmergebühren entgegenzunehmen,
 - 8) vor der Beschaffung von Lehrmitteln für den Unterricht eine schriftliche

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

Zustimmung der VHS über den Fachbereich einzuholen,

- 9) sich mit der Teilung überfüllter Kurse einverstanden zu erklären,
 - 10) zum Abschluß der Veranstaltung der VHS einen kurzen Bericht zu geben,
 - 11) die Vorschriften in den angemieteten Räumen zu beachten,
 - 12) an rechtzeitig einberufenen Mitarbeiterbesprechungen teilzunehmen.
7. Die VHS kann eine Veranstaltung ausfallen lassen, wenn am ersten Veranstaltungstag - bis zum dritten - weniger als 15 zahlende Teilnehmer angemeldet sind oder wenn Gründe vorliegen, die die VHS nicht zu vertreten hat. In diesen Fällen hat der Mitarbeiter einen Anspruch auf die Vergütung für die tatsächlich durchgeführten Doppelstunden.
8. ...
9. Im übrigen gelten die Vorschriften des BGB § 611 ff., soweit keine abweichenden Vereinbarungen getroffen werden. Alle Änderungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform, dies gilt auch für Nebenabreden.
- ... "

Nach Abschluß der Mitarbeiterverträge werden die Kurse in einem Lehrplan bekanntgegeben. Für den seit einigen Jahren unverändert angebotenen Kurs "Gebrauchsgrafik - Grafik - Design" hatten sich noch im Jahre 1972/73 16 und 13 Teilnehmer gemeldet, im Jahre 1973/74 waren es acht und 23 Teilnehmer. Für das Herbstsemester 1974, das vom 9. September bis 21. Dezember 1974 dauern sollte, meldeten sich nur sechs Teilnehmer. Der Beklagte ließ deshalb diesen Kurs ausfallen. Er erhält Zuschüsse des Landes Hessen nach § 5 Abs. 1 Nr. 2 der Richtlinien zur Durchführung des Gesetzes über Volkshochschulen vom 1. Januar 1973 nur dann, wenn die einzelne Veranstaltung von einem gleichbleibenden Kreis von mindestens acht Personen besucht wird. Der Beklagte ist

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 5 -

auf diese Zuschüsse angewiesen; finanzielle Grundlage für die Arbeit des Beklagten sind die Beiträge der Kursteilnehmer sowie die Zuschüsse der Stadt Frankfurt am Main und des Landes Hessen. Der Beklagte bezahlte dem Kläger nur die tatsächlich abgehaltenen Stunden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien bestehe seit 1954 ein Arbeitsverhältnis. Er sei persönlich abhängig. Er müsse sich an das vereinbarte Thema mit den etwa geforderten Ergänzungen und bei Fragen der Methodik und Didaktik an die Wünsche des Beklagten halten. Die Arbeit eines Kursleiters werde ständig überwacht. Er sei auch zeitlich und örtlich gebunden. Weiter hat der Kläger die Auffassung vertreten, der Beklagte müsse ihm das vereinbarte volle Honorar für den im Herbstsemester 1974 ausgefallenen Kurs in Höhe von 1.200,-- DM bezahlen; der Beklagte dürfe das Risiko, daß dieser Kurs mangels Teilnehmer nicht durchgeführt werden könne, nicht auf ihn abwälzen. Auch habe der Beklagte das geringe Interesse durch Weglassen eines Querverweisses verschuldet.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung des Vertrages vom 4. September 1974 am 7. Juni 1975 endete,
2. den Beklagten zu verurteilen, an ihn 1.200,-- DM nebst 4 % Zinsen seit 8. Juni 1975 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er ist der Auffassung, der Kläger werde als freier Mitarbeiter beschäftigt. Zumindest sei die Befristung eines eventuellen Arbeitsvertrages zulässig gewesen. Hierfür gebe es sachliche Gründe; er müsse flexibel auf Interessen der Bevölkerung reagieren und könne keine Kursleiter als Arbeit-



- 6 -

nehmer beschäftigen, wenn die angebotenen Kurse nicht gefragt seien.

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsklage abgewiesen; es hat den Beklagten zur Zahlung der geforderten 1.200,-- DM verurteilt. Auf die Berufung des Beklagten wurde dieser Urteilsausspruch abgeändert; die Klage wurde in vollem Umfang abgewiesen. Die vom Kläger eingelegte Anschlußberufung ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen in beiden Vorinstanzen abgewiesenen Feststellungsantrag weiter und begehrt wegen des Zahlungsanspruchs die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils in Höhe der restlichen nicht bezahlten 1.080,-- DM. Der Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe:

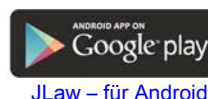
I. Der Kläger war kein Arbeitnehmer des Beklagten. Das Rechtsverhältnis als freier Mitarbeiter endete - wie vereinbart - am 7. Juni 1975.

1. Bei der Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters ist das Berufungsgericht von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat. Danach kommt es insbesondere auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit des zur Dienstleistung Verpflichteten an (vgl. BAG 19, 324 [329 ff.] = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu 1 der Gründe]; BAG 18, 87 [90 f.] = AP Nr. 2 zu § 92 HGB [zu II 1 der Gründe]; AP Nr. 144 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 3 c der Gründe]; AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit [zu II 1 der Gründe] mit weiteren Nachweisen - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt). An diesen Grundsätzen ist für den vorliegenden Fall festzuhalten. Sie werden von der Revision nicht in Frage gestellt.

- 7 -



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



- 7 -

2. Bei der erforderlichen Einzelabwägung der dieses Rechtsverhältnis charakterisierenden Umstände ist dem Berufungsgericht kein Rechtsfehler unterlaufen.

a) Die Parteien haben den Mitarbeitervertrag so wie vereinbart auch praktisch durchgeführt. Die tatsächliche Handhabung des Vertrages weicht nicht von den getroffenen Vereinbarungen ab. Danach bringt das zu beurteilende Arbeitsverhältnis den Kläger nicht in eine für ein Arbeitsverhältnis typische Abhängigkeit.

b) Die zeitliche Bindung des Klägers kann eine solche Abhängigkeit nicht begründen. Die Parteien haben von vornherein die Kurszeit fest vereinbart. Dabei ist der Beklagte nach den tatsächlichen Feststellungen des Berufungsgerichts weitgehend auf die Wünsche des Klägers eingegangen. Außerhalb der festgelegten Unterrichtszeit kann der Beklagte über die Arbeitskraft des Klägers nicht verfügen.

Bei einem Lehrer an allgemeinbildenden Schulen, mit dem sich der Kläger vergleicht, ist das anders. Ein solcher Lehrer ist in den Schulbetrieb voll eingegliedert. Die Schulverwaltung kann ihn zu den üblichen Zeiten zum Unterricht einteilen. Darin hat der Senat eine beachtliche Bindung in zeitlicher Hinsicht gesehen (BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten [Bl. 2] mit insoweit zustimmender Anmerkung von Söllner). Das Berufungsgericht hat deshalb mit Recht darauf hingewiesen, daß der Kläger in diesem Punkt eher einem Privatlehrer vergleichbar sei.

c) Bei der Gestaltung seiner Kurse war der Kläger weitgehend frei. Er war inhaltlich nur an den von ihm selbst entworfenen Lehrplan gebunden. Zu methodischen und didaktischen Fragen gab der Beklagte nach der Feststellung des Berufungsgerichts nur Anregungen in Form einiger weniger Mitarbeiterbesprechungen und allgemeiner Hinweise in einem Handbuch. Eine nennenswerte persönliche Abhängigkeit folgt daraus nicht.



- 8 -

Wiederum hebt das Berufungsgericht zutreffend den Unterschied zur Tätigkeit eines Lehrers an einer allgemeinbildenden Schule hervor. An einer solchen Schule sind Unterrichtsziele vorgegeben. Der Lehrer muß sich an den vorgeschriebenen Lehrplan halten. Der Schulträger übernimmt auch die Verantwortung dafür, daß ein bestimmtes Wissen vermittelt wird. Deshalb unterliegen Lehrer in dieser Schule einer Kontrolle, auch in bezug auf ihre Unterrichtsmethoden. Der Dozent an einer Volkshochschule ist viel freier gestellt.

Das gilt auch für solche Kurse, die der beruflichen Weiterbildung der Kursteilnehmer dienen, und deren Besuch - wie im Fall des Klägers - vom Arbeitsamt gefördert werden kann. Hier übernimmt zwar der Träger der Volkshochschule der Bundesanstalt für Arbeit gegenüber eine Verantwortung dafür, daß der Kurs sinnvoll und nutzbringend gestaltet wird. Die Volkshochschule wird deshalb für solche Kurse nur besonders erfahrene und fachlich geeignete Dozenten einsetzen. Eine weitergehende persönliche Abhängigkeit dieser Dozenten ergibt sich daraus aber nicht.

d) Die übrigen vom Berufungsgericht noch erörterten Umstände - zeitlicher Umfang der Tätigkeit, nebenberufliche Beschäftigung, Ort der Tätigkeit, Form der Vergütung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung - sprechen weder eindeutig für noch gegen ein Arbeitsverhältnis. Sie sind als wenig typische Merkmale zur Abgrenzung im vorliegenden Fall nicht geeignet.

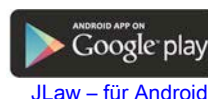
3. Für ein freies Mitarbeiterverhältnis spricht zusätzlich, daß die Wahl dieser Rechtsform für Anstellungsverhältnisse von Dozenten und Kursleitern an Volkshochschulen allgemein üblich und sachlich berechtigt ist.

Die Volkshochschulen des Landes Hessen richten sich in ihrem Bildungsangebot nach den Interessen der angespro-

- 9 -



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



chenen Bevölkerung. Kurse und sonstige Lehrveranstaltungen finden nur statt, wenn sich genügend Hörer finden. Im Gegensatz zu anderen staatlichen Bildungseinrichtungen können die Volkshochschulen ihre Veranstaltungen nicht auf längere Dauer planen. Sie sind deshalb gezwungen, auf einen festen Mitarbeiterkreis zu verzichten. Von ihrem Verständnis und von ihren finanziellen Möglichkeiten her können es sich die Volkshochschulen nicht leisten, festangestellte Dozenten auf Dauer zu beschäftigen, auch wenn für die angebotenen Veranstaltungen kein ausreichendes Interesse besteht. Dieses Interesse muß in jedem Semester neu geprüft werden.

Die notwendige Flexibilität wird bei Festanstellung nicht gesichert, auch wenn man bei nachlassendem Interesse die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung in Betracht zieht. Einmal könnte der Volkshochschulträger nicht unmittelbar von Semester zu Semester mit Anstellung und Kündigung reagieren; das ginge allein schon wegen der Kündigungsfristen nicht. Zum anderen müßte nach allgemeinem Kündigungsrecht auch immer geprüft werden, ob ein festangestellter Dozent oder Kursleiter nicht auch anderweit eingesetzt werden könnte. Sinnvoll ist unter diesen Umständen allein die Beschäftigung als freier Mitarbeiter.

4. Gegen die Befristung des Mitarbeiterverhältnisses auf jeweils ein oder zwei Semester bestehen keine Bedenken. Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist allerdings dann unwirksam, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt ist und deshalb in unzulässiger Weise der Kündigungsschutz umgangen wird (vgl. BAG [GrS] 10, 65 [71 ff.] = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag [zu II C 2 der Gründe]; BAG AP Nr. 33 und 35 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag). Ob und inwieweit für das Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters entsprechende Rechtsgrundsätze zu gelten haben, kann offen bleiben. Die bereits erörterten Gründe rechtfertigen die vereinbarte Befristung.



- 10 -

Die Tätigkeit der Dozenten und Kursleiter hängt allein von dem nicht voraussehbaren zukünftigen Interesse der angesprochenen Hörer ab. Im Fall des Klägers ist das nicht anders. Auch hier war das Interesse an seinen Kursen nicht gleichbleibend groß. Der Beklagte konnte sich zu keiner Zeit darauf einrichten, daß Kurse des Klägers auch in Zukunft gefragt sein würden. Der Rechtsstreit zeigt, daß sich auch vermeintlich beständige Interessen der Hörer ändern können, und daß plötzlich Kurse ausfallen müssen.

II. Auch der Zahlungsanspruch des Klägers ist nicht begründet.

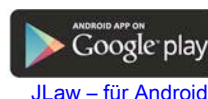
1. Die Parteien haben die Vergütung für den Fall ausgeschlossen, daß sich nicht genügend Teilnehmer für den angebotenen Kurs melden. Dieser Fall ist bei dem vom Kläger angebotenen Kurs im Herbstsemester 1974/75 eingetreten; bis zum dritten Veranstaltungstag meldeten sich nur sechs Teilnehmer.

Gegen diese Vereinbarung bestehen keine Bedenken. Der Akteninhalt gibt keinen Anlaß anzunehmen, daß der Beklagte in rechtlich zu mißbilligender Weise eine Abhängigkeit des Klägers zu seinem Vorteil ausgenutzt hätte. Insbesondere hat der Kläger nicht vorgetragen, daß er zur Vorbereitung des von ihm schon oft abgehaltenen Kurses in einem ins Gewicht fallenden Umfang Zeit hätte aufwenden müssen, und daß der Beklagte sich geweigert hätte, erforderliche Vorbereitungsarbeiten angemessen zu vergüten. Unter diesen Umständen hat der Senat keine Veranlassung, in den vom Kläger akzeptierten Vertrag korrigierend einzugreifen. Der Kläger kann deshalb nur die Vergütung für die tatsächlich durchgeführten Doppelstunden beanspruchen. Das sind im vorliegenden Fall 120,-- DM. Diese Vergütung hat der Beklagte unstreitig bezahlt.

- 11 -



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



- 11 -

2. Der Beklagte hat auch nicht schuldhaft Vermögensinteressen des Klägers verletzt und ihm dadurch Schaden in Form von entgangenen Kursgebühren zugefügt. Das Berufungsgericht hat festgestellt, daß der im Verzeichnisverzeichnis für 1974/75 fehlende Querverweis nicht ursächlich für den Rückgang der Teilnehmerzahl war. An dieser Feststellung, die der Kläger nicht angegriffen hat, scheitert ein Schadenersatzanspruch.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Polcyn

Liebsch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)