

Aktenzeichen: 7 AZR 130/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 11. März 1992
- 7 AZR 130/91 -

I. Arbeitsgericht
Bochum

Urteil vom 11. September 1990
- 2 Ca 516/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 17. Januar 1991
- 17 Sa 1410/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerstatus; VHS-Dozentin in Schulabschlußkursen

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit, § 611 Lehrer, Dozenten, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 613 Satz 1; HGB § 84 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 -, zur Veröffentlichung bestimmt, sowie Urteile vom 11. März 1992 - 7 AZR 58/91 , - 188/91 - und - 189/91 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 130/91

17 Sa 1410/90 Hamm

Verkündet am
11. März 1992

Höhmnn,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 11. März 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie die die ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

- 2 -



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



Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 17. Januar 1991
- 17 Sa 1410/90 - wird auf Kosten der Klägerin
zurückgewiesen.

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 zwischen ihnen ein unbe-
fristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Beklagte ist Träger einer Volkshochschule, die unter an-
derem Kurse zum nachträglichen Erwerb schulischer Abschlüsse der
Sekundarstufe I durchführt. Die Klägerin, eine ausgebildete Leh-
rerin für die Sekundarstufe I, unterrichtete dort seit dem
13. August 1985 im Fach Mathematik mit vier Unterrichtsstunden
pro Woche in Kursen, die der Erlangung der Fachoberschulreife
(FOR) dienten. Lediglich vom 20. Januar 1986 bis zum 15. Juli
1986 unterrichtete sie zusätzlich in einem Hauptschulabschluß-
(HSA)-Kurs.

Ab 7. November 1988 bot die Volkshochschule des Beklagten
die auf vier Semester angelegten FOR-Lehrgänge LV und OV an. Die
Klägerin wurde in dem FOR-Lehrgang LV mit vier Wochenstunden Ma-
thematikunterricht beschäftigt, und zwar jeweils befristet vom
7. November 1988 bis zum 15. Dezember 1988, vom 9. Januar 1989
bis zum 19. Juni 1989, vom 7. August 1989 bis zum 14. Dezember
1989 und vom 8. Januar 1990 bis zum 11. Juni 1990. Im Jahre 1989
wurden die FOR-Lehrgänge LV und OV mit Ausnahme des Faches Mathe-



matik wegen der gesunkenen Teilnehmerzahl zusammengelegt. Die Klägerin unterrichtete aus pädagogischen Gründen im Fach Mathematik drei aus dem FOR-Anfangskurs LV verbliebene Teilnehmer bis zum Lehrgangsabschluß weiter.

Die Parteien vereinbarten die Geltung der vom Beklagten verfaßten Vertragsbedingungen für Lehraufträge, die wie folgt lauten:

"1. Dozentenvertrag

Bei dem Vertrag handelt es sich um eine selbständige, die Arbeitskraft nicht überwiegend beanspruchende Lehrtätigkeit. Das zu zahlende Honorar ist ein Bruttobetrag. Steuern und Sozialabgaben sind ggf. in eigener Verantwortung zu entrichten.

Der Vertrag endet mit Ablauf der letzten Unterrichtsstunde, es sei denn, es sind nach lfd. Ziffer 3j noch Leistungen zu erbringen.

2. Pflichten der vhs

- a) Zahlung des Honorars zuzügl. evtl. Fahrtkosten nach Vorlage der vollständig ausgefüllten Anwesenheitslisten/Honorarabrechnungen nach Abschluß der Kurse
- b) Bereitstellung der Unterrichtsräume
- c) Größtmögliche Unterstützung bei der Durchführung der Kurse

3. Pflichten der Dozenten

- a) Persönliche Ausübung der Lehrtätigkeit
- b) Einhalten der festgesetzten Unterrichtszeiten - Nachholen ausgefallener Stunden im Trimester
- c) Unverzügl. Unterrichtung der vhs bei Erkrankungen oder sonstigen Verhinderungen
- d) Rücksendung des ausgefüllten Statistikbogens nach der dritten Kurszusammenkunft (bei einmaliger Zusammenkunft zusammen mit Anwesenheitsliste/Honoraranforderung)



- e) Rücksenden der Anwesenheitsliste/Honorarabrechnung spätestens drei Wochen nach Kursende
- f) Melden der Teilnehmerzahl a.d. Fachbereichsleiter der vhs vor der zweiten Kursuszusammenkunft - nur bei weniger als 10 Teilnehmern -
- g) Hörerentgelte dürfen nur von der vhs entgegengenommen werden, die auch einzig über Ermäßigungen entscheidet.
- h) Wahrnehmen der Interessen der vhs, Anhalten der Hörer zur Einhaltung der Hausordnung
- i) Schadensfälle (Personen- u. Sachschäden) anläßlich des Unterrichts unverzüglich der vhs melden
- j) Erstellen d. Leistungsbescheinigung/Benoten der Arbeiten etc.

Bestandteil des Vertrages sind die im jeweiligen Arbeitsplan über Thema, Ort und Zeit ausgedruckten Angaben.

Abrechnung von Konferenzen, Prüfungen, Vertretungen, Nachprüfungen etc.

Die Abrechnung diesbezügl. Stunden kann entweder durch entsprechenden Eintrag des konkreten Datums in die Anwesenheitsliste mit entsprechendem Vermerk erfolgen oder auf der Honorarabrechnung unter der Rubrik "Sonstiges" geltend gemacht werden."

Die Klägerin erhielt je Unterrichtsstunde ein Honorar von 27,50 DM und für die Teilnahme an Versetzungskonferenzen und an Prüfungen eine zusätzliche Vergütung.

Die Honorarlehrkräfte mußten die Unterrichtszeiten einhalten und die durch persönliche Verhinderungen ausgefallenen Unterrichtsstunden ab einem bestimmten Umfang nach Kursende in Absprache mit der Leitung der Volkshochschule nachholen. Zur Beratung der Kursteilnehmer außerhalb des Unterrichts wurden sie nicht eingesetzt. Sie waren auch nicht verpflichtet, bei Verhinderung



anderer Lehrkräfte Vertretungsunterricht zu erteilen. Freiwillig übernommene Vertretungsstunden wurden gesondert vergütet. Die Honorarlehrkräfte durften eine weitere Tätigkeit bei anderen Vertragspartnern ausüben, ohne eine Nebentätigkeitsgenehmigung einholen oder dies dem Beklagten anzeigen zu müssen. Die Klägerin war während ihrer Beschäftigung beim Beklagten als freie Mitarbeiterin an einer anderen Volkshochschule und als Deutschlehrerin in Kursen für Spätaussiedler tätig.

Bei der Unterrichtstätigkeit für den Beklagten hatte sie die schulrechtlichen Vorgaben und den Lehrplan der Volkshochschule zu beachten, der von der oberen Schulaufsichtsbehörde genehmigt worden war. Diesem Lehrplan lagen die vom Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens entwickelten fachlichen Rahmenkonzeptionen zugrunde. Der Landesverband der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens hatte diese Rahmenkonzeptionen erarbeitet, weil der Kultusminister Nordrhein-Westfalens keine Lehrpläne für die Kurse zum nachträglichen Erwerb schulischer Abschlüsse der Sekundarstufe I herausgegeben hatte.

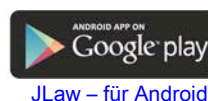
Die nähere Ausgestaltung des Unterrichts stand den Lehrkräften frei. Sie hatten aber die vom Beklagten zur Verfügung gestellten Lehrbücher zu verwenden. Den Inhalt des durchgenommenen Lehrstoffes mußten sie auf einem Formblatt schlagwortartig angeben und der Leitung der Volkshochschule vorlegen.

Der Tätigkeitsbereich der Klägerin umfaßte außer der Erteilung, Vor- und Nachbereitung des Unterrichts noch folgende Aufgaben:



Die Klägerin hatte eine Anwesenheitsliste zu führen und am Ende des Kurses abzuliefern, die Teilnehmer an die Einzahlung der Entgelte zu erinnern, auf die Einhaltung der Hausordnung zu achten, die Hörer während des Unterrichts zu beaufsichtigen und Schadensfälle anlässlich des Unterrichts unverzüglich zu melden. In jedem Kurs mußte sie schriftliche Leistungsnachweise anfertigen lassen und diese korrigieren. Bei den mündlichen und schriftlichen Prüfungen wirkte sie mit. Für die schriftlichen Abschlußprüfungen reichte sie jeweils zwei Vorschläge ein. Die Prüfungsaufgaben konnten erst nach schulaufsichtlicher Genehmigung den Kursteilnehmern gestellt werden. Die Teilnahme an den Prüfungen und an den Versetzungskonferenzen war zumindest für die Kurse freiwillig, in denen die Klägerin nicht als Kursleiterin unterrichtet hatte. Ebensowenig war sie verpflichtet, als Zweitgutachterin im Prüfungsverfahren tätig zu werden.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Befristung ihres Beschäftigungsverhältnisses sei unwirksam, weil sie in einem Arbeitsverhältnis zum Beklagten stehe und ein sachlicher Grund für die Befristung nicht vorgelegen habe. Zeit und Ort des Unterrichts seien von der Volkshochschule jeweils vorgegeben gewesen. Nur vor Erstellung des Stundenplanes sei es den Dozenten möglich gewesen, Wünsche zur zeitlichen Lage der Kurse anzumelden. Die abschließende Entscheidung hierüber habe jedoch bei der Leitung der Volkshochschule gelegen. Die Klägerin habe die Unterrichtsinhalte nicht nach eigenem Ermessen festlegen können, sondern die in der Prüfungsordnung und in den Rahmenkonzeptionen enthaltenen Vorgaben beachten müssen. Den durchgenommenen Unter-



richtsstoff habe sie zur Überprüfung durch die Volkshochschule schriftlich festhalten müssen. Die Leitung der Volkshochschule habe zwar die Kurse nicht durch Unterrichtsbesuche überwacht. Die Klägerin habe jedoch der Kontrollmöglichkeit der Schulaufsichtsbehörde unterlegen. Die in den Schulabschlußkursen eingesetzten Honorarlehrkräften seien ebenso als Arbeitnehmer anzusehen wie die Lehrer an allgemeinbildenden Schulen. Für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses habe kein sachlicher Grund bestanden, zumal die FOR-Lehrgänge auf vier Semester angelegt gewesen seien und auch weiterhin Bedarf für diese Kurse bestehe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 11. Juni 1990 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht als Arbeitnehmerin, sondern als freie Mitarbeiterin tätig gewesen. Im übrigen lägen sachliche Gründe für die Befristung vor.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils, während der Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.



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

Die Revision ist unbegründet. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin angesehen und deshalb die Klage abgewiesen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Bundesarbeitsgericht für die Statusbeurteilung entwickelten Grundsätze richtig wiedergegeben.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, daß es nicht darauf ankommt, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAGE 19, 324, 329 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 1 der Gründe). Der Status der Beschäftigten richtet sich nicht nach den Wünschen und Vorstellungen der Parteien, sondern danach, wie die Vertragsbeziehungen nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen sind. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wenn der Vertrag einvernehmlich abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen wird, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (vgl. u.a. BAG Urteil vom 23. April 1980 - 5 AZR 426/79 - AP Nr. 34 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 3 der Gründe; BAGE 41, 247, 258 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 2 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = NZA 1992, 407 ff., zu



B II 1 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu III 1 der Gründe).

2. In Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, in welchem Maße die Klägerin nach dem Inhalt ihrer Verträge und der tatsächlichen Gestaltung ihrer Vertragsbeziehungen persönlich abhängig war. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend (vgl. BAGE 19, 324, 329 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 14. Februar 1974 - 5 AZR 298/73 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 6 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 2 der Gründe). Die persönliche Abhängigkeit ergibt sich aus der Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation und dem Umfang der Weisungsgebundenheit. § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB, der zwar nicht unmittelbar anwendbar ist, aber eine allgemeine gesetzgeberische Wertung zum Ausdruck bringt, enthält ein typisches Abgrenzungsmerkmal (vgl. BAGE 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 36, 77, 84 = AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 2 der Gründe; BAG Urteil vom 26. Juni 1991 - 5 AZR 453/90 -, n.v., zu I der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = NZA 1992, 407 ff., zu B II 2 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 2 der Gründe). Nach dieser Be-



stimmung ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und damit Arbeitnehmer ist der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Arbeitnehmer leisten fremdbestimmte Arbeit. Sie unterscheiden sich von freien Mitarbeitern durch ihre Weisungsgebundenheit.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die Frage, in welchem Maße der Mitarbeiter aufgrund derartiger Weisungsrechte persönlich abhängig ist, läßt sich nicht abstrakt für alle Beschäftigungen beantworten, sondern hängt vor allem auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (vgl. u.a. BAGE 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAGE 41, 247, 254 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = NZA 1992, 407 ff., zu B II 2 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 2 der Gründe).

3. Das Bundesarbeitsgericht hat diese allgemeinen Grundsätze für bestimmte Tätigkeitsbereiche und Fallkonstellationen konkretisiert, u.a. für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen. Danach sind die Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt (Urteil vom 16. März 1972 - 5 AZR 460/71 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 37, 305, 312 f. = AP Nr. 65 zu



§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe). Dagegen sind Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, regelmäßig freie Mitarbeiter, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt (Urteil vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 37, 58 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 39, 329 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu I 2 der Gründe). Wenn Volkshochschuldozenten in Lehrgängen zur Erlangung nachträglicher Schulabschlüsse unterrichten, bedeutet dies aber noch nicht, daß sie Arbeitnehmer sind. Wie stark die Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit dieser Lehrkräfte ist, hängt weniger vom Unterrichtsgegenstand als von der jeweiligen Arbeitsorganisation und vom jeweiligen Dienstvertrag ab. Anhand der Organisationsstrukturen der einzelnen Volkshochschule und der Ausgestaltung des Dienstverhältnisses ist einzelfallbezogen zu prüfen, inwieweit die Lehrtätigkeit fremdbestimmt ist (BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 3 der Gründe).

Dementsprechend haben sowohl der Fünfte Senat im unveröffentlichten Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 - als auch der erkennende Senat im Urteil vom 14. Dezember 1983 (- 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8) auf die Besonderheiten des zu entscheidenden Falles abgestellt. In beiden Fällen ist ein freies Mitarbeiterverhältnis bejaht worden. Im Urteil vom 27. März 1991 ist der Status einer Lehrerin beurteilt worden, die an einer Volkshochschule tätig war und dort Kenntnisse zum Erreichen von Abschlüssen vermittelte, die üblicherweise vom Bil-



dungsangebot allgemeinbildender Schulen umfaßt werden. Dabei handelte es sich, wie im vorliegenden Fall, um die Fachoberschulreife. Das Urteil vom 14. Dezember 1983 (aaO) betrifft eine Studienassessorin, die an einem von einer Volkshochschule betriebenen Abendgymnasium beschäftigt war.

4. Eine umfassende Würdigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses setzt zunächst voraus, aussagekräftige Umstände von unwesentlichen Äußerlichkeiten zu unterscheiden. Der Aussagewert der wesentlichen Abgrenzungsmerkmale hängt von der Eigenart des Tätigkeitsbereichs, hier der Unterrichtstätigkeit, ab (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 der Gründe).

a) Die Vereinbarung, daß die Klägerin eine selbständige Lehrtätigkeit ausübe, ist ebenso unerheblich wie der in den Vertragsbedingungen enthaltene Hinweis, daß die Klägerin "Steuern und Sozialabgaben ... ggf. in eigener Verantwortung zu entrichten" habe. Damit hat der Beklagte nur die Folgerungen aus seiner Rechtsauffassung zum Status der Klägerin gezogen. Diese vertraglichen Regelungen zeigen nur, daß der Beklagte kein Arbeitsverhältnis begründen wollte. Die rechtliche Qualifizierung des Rechtsverhältnisses hängt aber nicht vom Parteiwillen ab (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a aa der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 a der Gründe).

b) Die Art der Vergütung spielt schon deshalb keine nennenswerte Rolle, weil sich die persönliche Abhängigkeit danach bestimmt, inwieweit die Ausführung der versprochenen Dienste weisungsgebun-



den und damit fremdbestimmt erfolgt. Entscheidend sind die Umstände der Dienstleistung, nicht aber die Modalitäten der Entgeltzahlung (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 5 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 b der Gründe).

c) Unerheblich ist es, daß die Klägerin für den Beklagten nur nebenberuflich in zeitlich geringem Umfang tätig war. Der zeitliche Umfang einer Beschäftigung sagt nichts darüber aus, ob ein hohes Maß an Weisungsgebundenheit besteht (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 b der Gründe).

d) Die rechtliche Einordnung eines Mitarbeiterverhältnisses hängt auch nicht davon ab, ob es auf Zeit oder auf Dauer angelegt ist. Die Annahme eines Dauerrechtsverhältnisses allein hat keinen arbeitsrechtlichen Aussagewert (BAGE 30, 163, 167 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 b der Gründe und BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III 7 der Gründe, unter Hinweis auf die unveröffentlichten Urteile vom 24. Oktober 1984 - 5 AZR 346/83 -, zu B II 1 der Gründe und vom 13. November 1985 - 5 AZR 435/84 -, zu B II 5 der Gründe). Sowohl bei einer dauerhaften als auch bei einer befristeten Vertragsbeziehung sind beide Rechtsformen (Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis) denkbar (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 c der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 c der Gründe).

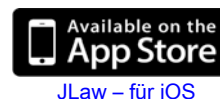


e) Ebensowenig spielt die Verpflichtung zur persönlichen Ver-
richtung der Unterrichtstätigkeit eine Rolle. Auch freie Mitar-
beiter haben nach § 613 Satz 1 BGB die Dienste im Zweifel in Per-
son zu leisten.

5. Entscheidend ist, ob und wie intensiv die Klägerin in den
Lehrbetrieb der Volkshochschule eingegliedert war und in welchem
Umfang sie den Inhalt ihrer Tätigkeit, die Art und Weise der Un-
terrichtserteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände
ihrer Dienstleistung mitgestalten konnte. Das Gewicht der einzel-
nen Kriterien wird von den Besonderheiten der Unterrichtstätig-
keit beeinflußt (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu
B II 4 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu
III 5 der Gründe).

II. Das Berufungsgericht hat sich bei seiner Subsumtion an diese
Grundsätze gehalten. Weder aus den tatsächlichen Feststellungen
des Landesarbeitsgerichts, gegen die keine Verfahrensrügen erho-
ben worden sind und an die deshalb der Senat nach § 561 Abs. 2
ZPO gebunden ist, noch aus dem Vorbringen der insoweit darle-
gungspflichtigen Klägerin ergeben sich ausreichende Anhaltspunkte
dafür, daß sie in einer für ein Arbeitsverhältnis typischen Weise
persönlich abhängig war.

1. Der Aufgabenbereich der Klägerin ergibt sich bereits aus den
getroffenen Vereinbarungen. Insoweit bleibt für eine Konkretisie-
rung der Arbeitspflicht durch Weisungen des Beklagten kein Raum
mehr.

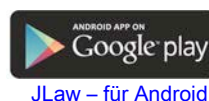


a) Die Parteien haben den Gegenstand der Unterrichtstätigkeit vertraglich im einzelnen festgelegt. Die Klägerin war nur verpflichtet, in ihrem FOR-Kurs Mathematikunterricht zu erteilen. Der Beklagte konnte nicht durch Ausübung eines Weisungsrechts einseitig die Unterrichtstätigkeit verändern. Vielmehr bedurfte es hierzu eines Änderungsvertrages.

b) Die Klägerin war auch nicht zur Vertretung veränderter Lehrkräfte verpflichtet. Eine freiwillige Übernahme von Vertretungen ist für ihren Status als Arbeitnehmerin oder freie Mitarbeiterin unerheblich. Das Recht, Vertretungen abzulehnen, spricht gegen ein Arbeitsverhältnis.

2. Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses läßt sich auch nicht daraus ableiten, daß sich die Dienstleistungspflicht der Klägerin nicht auf die näher beschriebenen Unterrichtstätigkeiten beschränkte, sondern die damit verbundenen Nebenarbeiten einschließlich Prüfungstätigkeit umfaßte. Die mit der vertraglichen Unterrichtstätigkeit notwendig verbundenen Nebenarbeiten liefern kein tragfähiges Abgrenzungsmerkmal.

a) Das Erstellen und die Korrektur der schriftlichen Leistungsnachweise, die schlagwortartige Angabe des Unterrichtsstoffes, das Ausfüllen und Weiterleiten der Teilnehmer- und Anwesenheitslisten, die Rücksendung des ausgefüllten Statistikbogens, das Melden von Schadensfällen anlässlich des Unterrichts und das Anhalten der Kursteilnehmer zur Beachtung der Hausordnung sind Aufgaben, die sich bereits aus der vertraglich übernommenen Dienst-



leistungspflicht ergeben. Dabei handelt es sich um keinen von der jeweiligen Unterrichtstätigkeit losgelösten Aufgabenbereich.

b) Ebensowenig lassen sich die Prüfungen von der Unterrichtstätigkeit trennen. Sie bilden den Abschluß der Stoffvermittlung. Die Prüfertätigkeit ist Teil der konkret umschriebenen Dienstleistung. Die Prüfungsvorgaben beschreiben lediglich den Inhalt der vertraglich geschuldeten Dienstleistung.

aa) Es spielt keine Rolle, daß die Schulaufsichtsbehörde unter den eingereichten Prüfungsvorschlägen auswählen, sie verändern, zurückweisen und neue Vorschläge anfordern konnte. Abgesehen davon, daß diese Rechte nicht dem Beklagten zustanden, hat weder ein Arbeitnehmer noch ein freier Mitarbeiter ein Recht darauf, daß sein Arbeitsergebnis unverändert verwertet wird.

bb) Bei der Erstellung der Prüfungsvorschläge und bei den Korrekturarbeiten war die Klägerin in ihrer Arbeitszeitgestaltung frei. Die Abgabetermine ändern daran nichts. Sie sind auch bei freien Mitarbeitern möglich und üblich.

cc) Die Zweitkorrektur von Prüfungsarbeiten konnten die Dozenten ablehnen. Eine freiwillige Übernahme dieser zusätzlich vergüteten Tätigkeit ist unerheblich.

c) Die von der Klägerin vorgebrachte Verpflichtung zur Teilnahme an Noten- und Prüfungskonferenzen vermag eine persönliche Abhängigkeit nicht zu begründen. Die Teilnahme an diesen Konferenzen ist keine zusätzliche Aufgabe, sondern Bestandteil der Lehr-



tätigkeit. Selbst wenn der Beklagte die Termine einseitig festlegte, können diese Konferenzen wegen ihres im Verhältnis zur Gesamttätigkeit geringen zeitlichen Umfangs die rechtliche Würdigung nicht beeinflussen (vgl. BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 c der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 c dd der Gründe).

d) Zur Teilnahme an weiteren Konferenzen war die Klägerin nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht verpflichtet. Eine Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht schon daraus, daß die Klägerin eingeladen wurde und freiwillig teilnahm.

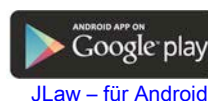
3. Das Bundesarbeitsgericht hat in mehreren Entscheidungen ein wichtiges Indiz für ein Arbeitsverhältnis darin gesehen, daß der Schulträger außerhalb der Unterrichtszeit über die Arbeitskraft des Dienstverpflichteten verfügen konnte, entweder weil die Lehrkraft an Fortbildungsveranstaltungen und Dienstbesprechungen teilnehmen mußte oder weil sie verpflichtet war, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, etwa bei Betriebspraktika und Vergabe von Lehrmitteln mitzuwirken sowie Pausenaufsicht zu führen (vgl. u.a. BAGE 37, 58, 61 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 2 a der Gründe; BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 b der Gründe). Je mehr der Dienstgeber den Inhalt der Dienstleistung verändern und dem Dienstverpflichteten neue Aufgaben übertragen kann, desto mehr spricht dies für ein Arbeitsverhältnis. Das Ausmaß dieses Wei-



sungsrechts, vor allem auch die zeitliche Bedeutung der zusätzlichen Aufgaben können aber nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 b aa der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 c aa der Gründe).

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, daß die Klägerin nicht in dem Maße, wie es an allgemeinbildenden Schulen üblich oder wenigstens möglich ist, zu Tätigkeiten außerhalb des Unterrichts herangezogen wurde.

Die Klägerin mußte nicht außerhalb der Unterrichtszeit Sprechstunden abhalten. Ebensowenig mußte sie vertretungsweise für andere Lehrkräfte Unterricht oder Aufsicht übernehmen. Sie mußte keine im Rahmen des Schulbetriebes anfallenden zusätzlichen Arbeiten verrichten. Während die Lehrer an allgemeinbildenden Schulen außerhalb der Unterrichtszeit und losgelöst von ihrem konkreten Unterricht zu pädagogischen Arbeiten und zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben herangezogen werden können, standen die Nebenaufgaben, auf die sich die Klägerin beruft, in untrennbarem Zusammenhang mit der vereinbarten Abwicklung einer bestimmten Lehrveranstaltung und dem jeweiligen Unterricht. Dies gilt sowohl für das Anhalten der Hörer zur Beachtung der Hausordnung und die Beaufsichtigung der Teilnehmer während des Unterrichts als auch für die Führung der Teilnehmer- und Anwesenheitslisten sowie die Meldung von Schadensfällen anläßlich des Unterrichts. Die Erinnerung der Kursteilnehmer an die Einzahlung der Entgelte hat zwar unmittelbar mit dem Unterricht nichts zu tun. Diese unwesentliche

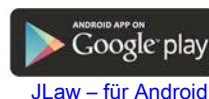


Nebenaufgabe beruht aber darauf, daß die Lehrkräfte die von ihnen betreuten Hörer am schnellsten und leichtesten erreichen können, und wird nicht außerhalb, sondern während der Unterrichtszeit erledigt.

4. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch aus der Art und Weise der Unterrichtserteilung keine persönliche Abhängigkeit der Klägerin abgeleitet.

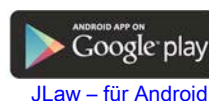
a) Eine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht schon daraus, daß sich die Lernziele an den schulrechtlichen Vorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen ausrichten hatten und daß bei der Unterrichtserteilung auch die von der oberen Schulaufsichtsbehörde als Lehrplan genehmigten Rahmenkonzeptionen des Landesverbandes der Volkshochschulen Nordrhein-Westfalens zu beachten waren. Diese Vorgaben präzisierten nur die vertraglich geschuldete Dienstleistung. Die Klägerin war vertraglich zu einem ordnungsgemäßen und damit zu einem Unterricht verpflichtet, der den schulrechtlichen Vorschriften und dem schulaufsichtlich genehmigten Lehrplan entsprach. Der Beklagte hat insoweit die Ausgestaltung des Unterrichts nicht kraft eines Direktionsrechts näher geregelt. Auch ohne Anweisung des Beklagten mußte die Klägerin die öffentlich-rechtlichen Vorgaben beachten, die für den geschuldeten Unterricht galten.

b) Da die Schulaufsicht zu keinem privatrechtlichen Weisungsrecht des Beklagten führt, sondern lediglich den Schulaufsichtsbehörden öffentlich-rechtliche Überwachungs- und Eingriffsbefugnisse einräumt, begründet sie keine persönliche Abhängigkeit der



Klägerin vom Beklagten. Der Beklagte durfte sich zwar vergewissern, ob sich die Klägerin an die schulrechtlichen Bestimmungen hielt. Aber auch bei einem freien Mitarbeiter kann der Dienstgeber überprüfen, ob die Dienstleistung vertragsgemäß erbracht wird. Allein die Aufforderung, der vereinbarten Leistungspflicht nachzukommen, ist noch keine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisung.

c) Eine persönliche Abhängigkeit kann erst entstehen, wenn die Bildungseinrichtung nicht nur den zu behandelnden Unterrichtsstoff festlegt und für die Einhaltung der schulrechtlichen Vorgaben sorgt, sondern methodische und didaktische Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts erteilt (vgl. BAGE 37, 58, 61 f. = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 2 b der Gründe; BAGE 39, 329, 335 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 b der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 c aa der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d bb der Gründe). Weder aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts noch aus dem Vorbringen der Klägerin ergibt sich, daß sie insoweit einer Kontrolle unterlag und vom Beklagten entsprechende Weisungen erhielt. Entgegen der Auffassung der Klägerin ändert daran nichts die Verpflichtung, den durchgenommenen Unterrichtsstoff schlagwortartig auf einem Formblatt festzuhalten. Aus diesen Angaben war nur der Unterrichtsgegenstand zu ersehen, nicht aber das methodische und didaktische Vorgehen der Lehrkraft. Schon deshalb eigneten sich diese Angaben weder zur Kontrolle der verwandten

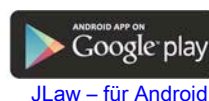


Methodik und Didaktik noch als Führungsinstrument auf diesem Gebiet.

d) Eine persönliche Abhängigkeit läßt sich auch nicht damit begründen, daß durch die zu verwendenden Lehrbücher, den Lehrplan und die Anforderungen der Abschlußprüfung der Lehrgegenstand weitgehend bestimmt werde. Diese Bindungen ergeben sich aus der vertraglich übernommenen Unterrichtstätigkeit. Die der Klägerin insoweit gegebenen Hinweise dienen lediglich der näheren Beschreibung der vertraglich geschuldeten Leistung (vgl. BAGE 39, 329, 335 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 b der Gründe).

e) Da weitgehende schulrechtliche Vorgaben bestehen und im übrigen alle Lehrkräfte einen gewissen pädagogischen Gestaltungsspielraum haben, ist es möglich, daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung durch festangestellte Lehrkräfte einerseits und durch die auf Honorarbasis beschäftigten Lehrkräfte andererseits keine wesentlichen Unterschiede aufweist. Dies spricht jedoch nicht für ein Arbeitsverhältnis, sondern ist wertneutral (vgl. BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 c bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe).

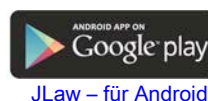
Die fachliche Weisungsgebundenheit ist für Dienste höherer Art nicht immer typisch (ständige Rechtsprechung seit BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 EGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe, zuletzt BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II



4 c bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe). Die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, daß dem Dienstverpflichteten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt. Die Unterrichtstätigkeit zählt hierzu, so daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung als Abgrenzungsmerkmal ungeeignet sein kann. Es gibt Tätigkeiten, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses erbracht werden können (vgl. BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III der Gründe, m.w.N.; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO).

5. Für die Einordnung einer Lehrtätigkeit ist es von besonderer Bedeutung, inwieweit die Lehrkraft ihre Arbeitszeit mitgestalten kann. Wenn der Dienstgeber innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens nach seinen Bedürfnissen über die Arbeitsleistung des Dienstverpflichteten verfügen kann, ist dies ein maßgeblicher Hinweis auf ein Arbeitsverhältnis (BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 -, aaO; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 d der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 e der Gründe). Entsprechende Weisungsrechte standen dem Beklagten aber im vorliegenden Falle nicht zu.

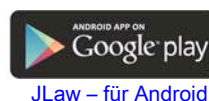
a) Allein die vertragliche Festlegung der Arbeitszeitdauer spricht allerdings weder für noch gegen ein Arbeitsverhältnis. Entscheidend ist, wer über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage sowie über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheidet. Diese Punkte hatten die Parteien vertraglich geregelt.



b) Die Klägerin war bei der zeitlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit nicht schon deshalb weisungsgebunden, weil sie sich an einen festen Stundenplan halten mußte, der vom Beklagten erstellt worden war.

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hatten "die Parteien von vornherein die jeweils von der Klägerin zu erbringenden Unterrichtszeiten zu Beginn eines jeden Kurses fest vereinbart" (S. 55 des angegriffenen Urteils). Falls ausgefallene Unterrichtsstunden nachgeholt wurden, geschah dies in Absprache mit der Leitung der Volkshochschule. Auch der Vortrag der Klägerin enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß dem Beklagten insoweit ein Weisungsrecht zustand. Die Verteilung der Arbeitszeit war demnach Gegenstand einer Vereinbarung und konnte vom Beklagten nicht mehr einseitig geändert werden. Der Beklagte konnte die Arbeitszeit nicht kraft Direktionsrechts festlegen. Die bei der Aufstellung des Stundenplans geäußerten Wünsche waren Bestandteil der Vertragsverhandlungen. Wenn den Wünschen der Klägerin nicht Rechnung getragen werden konnte, blieb ihr wenigstens die Möglichkeit, vom Abschluß eines Vertrages für den ungünstig gelegenen Kurs abzusehen.

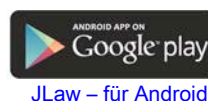
c) Auch eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit in allen Einzelheiten führt zwar zu einer Bindung des Dienstverpflichteten. Diese Bindung konnte jedoch die Klägerin nach ihren Wünschen und Vorstellungen mitgestalten. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit bewahrte die Klägerin zudem vor einer einseitigen Änderung durch den Beklagten. Dies war für die Klägerin auch von



erheblicher Bedeutung, denn sie hatte weitere Tätigkeiten bei anderen Bildungseinrichtungen übernommen.

d) Außerhalb der vertraglich festgelegten Unterrichtszeit konnte die Volkshochschule nicht über die Arbeitskraft der Klägerin verfügen. Dies ist ein entscheidender Unterschied zu Lehrern an allgemeinbildenden Schulen (BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe). Die inhaltlich und zeitlich genaue Festlegung der Dienstleistung durch vertragliche Vereinbarung schränkte einerseits die Dispositionsmöglichkeiten des Beklagten ein und verschaffte andererseits der Klägerin eine sichere Entscheidungsgrundlage, die ihr die anderweitige Disposition über ihre Arbeitskraft erleichterte. Die Klägerin hat davon auch durch ihre Tätigkeit bei anderen Bildungseinrichtungen Gebrauch gemacht.

6. Der Unterricht fand zwar in den der Volkshochschule zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten statt. Dies ist aber für den Rechtsstatus der Klägerin unerheblich. 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 nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichts über eine persönliche Abhängigkeit (vgl. BAG Urteil vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu I 2 d der Gründe; BAGE 37, 58, 62 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 2 c der Gründe; BAGE 39, 329, 335 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 4 der Gründe; BAG Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Ab-



hängigkeit, zu 3 c der Gründe; BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 c der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 e der Gründe, und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 f der Gründe).

III. Da die Klägerin als freie Mitarbeiterin beschäftigt wurde, bestehen gegen die Befristung ihres Dienstverhältnisses keine Bedenken. Freie Mitarbeiter genießen keinen Kündigungsschutz und können sich deshalb nicht darauf berufen, die Befristung ihres Rechtsverhältnisses sei sachlich nicht gerechtfertigt (vgl. BAGE 39, 329, 335 f. = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 5 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu IV der Gründe).

Dr. Seidensticker

Schliemann

Kremhelmer

Neumann

Dr. Sponer



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





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)