Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 7 AZR 188/91

Bundesarbeitsgericht 7. Senat		Urteil vom 11. März 1992 - 7 AZR 188/91 -
I.	Arbeitsgericht Oberhausen	Urteil vom 01. August 1990 - 3 Ca 560/90 -
II.	Landesarbeitsgericht Düsseldorf	Urteil vom 19. November 1990 - 11 Sa 1264/90 -

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, § 611 Weiterbeschäftigung, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 613 Satz 1, § 631 Abs. 1; HGB § 84 Abs. 1; ArbGG § 72 Abs. 5; ZPO § 93, § 253 Rechtsschutzbedürfnis, § 554 Abs. 3 Nr. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:
Parallelsache zu BAG Urteile vom 11. März 1992 - 7 AZR 58/91 - und - 7 AZR 189/91 -
vgl. auch BAG Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 -, zur Veröffentlichung bestimmt

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

7 AZR 188/91
11 Sa 1264/90 Düsseldorf

Verkündet am
11. März 1992

Höhmann,
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 ehrenamtlichen Richter Neumann und Dr. Sponer für Recht erkannt:

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 19. November 1990 - 11 Sa 1264/90 - aufgehoben.

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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 unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte ist Trägerin einer Volkshochschule. Die Klägerin, eine ausgebildete Gymnasiallehrerin, unterrichtete dort seit 1982 im Fach Englisch im Rahmen von Tages- und Abendkursen, die der Erlangung des Hauptschulabschlusses (HSA) und der Fachoberschulreife (FOS) auf dem zweiten Bildungsweg dienten. Im Unterrichtszeitraum 1989/1990 wurde die Klägerin wie folgt beschäftigt:

- im HSA-Tageskurs Nr. K 01311 vom 6. November 1989 bis Juni 1990 mit vier Wochenstunden,

- im HSA-Tageskurs Nr. K 02311 von Februar 1990 bis Juni 1990 mit vier Wochenstunden,

- im FOS-Abendkurs Nr. K 13311 von August 1989 bis Januar 1991 mit drei Wochenstunden,

- im FOS-Abendkurs Nr. K 12311 von August 1989 bis Juni 1990 mit drei Wochenstunden.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die Parteien schlossen mehrere befristete Honorarverträge nach folgendem Muster:

"

Honorar-Vertrag

zwischen	und	der Stadt O
Herrn/Frau		vertreten durch den Oberstadtdirektor

Für nachstehend bezeichnete Veranstaltungsreihe zahlt Ihnen die Volkshochschule O

je Unterrichtsstunde

Honorar DM	Fahrtkosten DM	Korrekturgeld DM
25,--	5,--/Tag soweit noch nicht gezahlt	5,--

Art der Veranstaltungsreihe: ...

Nr.: ... Thema: ...

Datum vom: ... bis: ... Uhrzeit: ... UStd. wöchentlich nach Stundenplan

Anzahl der Veranstaltungen: ... UStd. Ort: ...

Bankverbindung: ... Kto.-Nr.: ...

Bankleitzahl: ...

Der Vertragspartner ist freier Mitarbeiter der Volkshochschule aufgrund eines Werkvertrages im Sinne der §§ 631 ff. BGB. Durch diesen Vertrag wird weder in arbeitsrechtlicher noch versicherungsrechtlicher Hinsicht ein Dienstverhältnis mit der Stadt O begründet. Die Klärung der Frage, ob Versicherungspflicht besteht, wird durch die Beitragseinzugsstelle herbeigeführt. Für die Versteuerung der Honorare ist der Vertragspartner selbst verantwortlich, sofern gesetzliche Vorschriften nichts anderes bestimmen. Die Honorarzahlung wird von der Volkshochschule dem zuständigen Finanzamt mitgeteilt, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Der Vertragspartner wird davon unterrichtet.

Der Vertrag erstreckt sich ausschließlich auf die oben angegebenen Veranstaltungen. Anspruch auf

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Fortsetzung der Mitarbeit besteht nicht. Bei Veranstaltungsreihen mit mehr als zwei Veranstaltungen verpflichtet sich der Vertragspartner, Anwesenheitslisten zu führen, in die sich die Teilnehmer selbst eintragen. Er hat sich zu vergewissern, ob jeder Teilnehmer ordnungsgemäß angemeldet ist. Die Listen sind jeweils bis zum 5. des nachfolgenden Monats bei der Volkshochschule einzureichen. Die Honorarzahlungen werden vom Eingang der Listen abhängig gemacht.

Kurse werden nur bei Anwesenheit von mindestens 10 Teilnehmern durchgeführt. Vermindert sich die Teilnehmerzahl im Laufe des Arbeitsjahres auf weniger als 10 Teilnehmer je Veranstaltung, wird die Veranstaltungsreihe eingestellt. Über Ausnahmen entscheidet der Direktor der Volkshochschule. Der Vertragspartner verpflichtet sich zur persönlichen Erfüllung. Im Falle seiner Verhinderung hat er unter Angabe von Gründen rechtzeitig die Volkshochschule - möglichst auch die Teilnehmer - zu verständigen. Er ist weder verpflichtet noch berechtigt, bei Verhinderung einen Vertreter zu stellen. Es werden nur die durchgeführten Veranstaltungen honoriert."

Die Klägerin unterlag der Fachaufsicht des Regierungspräsidenten. Ihr Tätigkeitsbereich umfaßte außer der Erteilung, Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts noch folgende Aufgaben:

Sie hatte für die einzelnen Kurse Lehrpläne zu erstellen, die der Genehmigung des Regierungspräsidenten bedurften. Dabei hatte sie die Richtlinien und Lehrpläne des Kultusministers, die Besonderheiten der Erwachsenenpädagogik sowie die erschwerten Lern- und Vorbereitungsbedingungen der Kursteilnehmer zu beachten.

Sie hatte Kurshefte zu führen und darin die Anwesenheit der Kursteilnehmer festzuhalten. An den Prüfungsverfahren und Prüfungskonferenzen mußte sie teilnehmen. Sie hatte Prüfungsaufgaben

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

zu entwerfen, die nach schulaufsichtlicher Genehmigung den Kursteilnehmern gestellt wurden, Prüfungsarbeiten zu korrigieren und an der mündlichen Prüfung mitzuwirken.

Die Klägerin hält die Befristung ihres Beschäftigungsverhältnisses für unwirksam, weil sie nicht als freie Mitarbeiterin, sondern als Arbeitnehmerin beschäftigt worden sei und für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen habe. Sie sei an Weisungen der Beklagten gebunden und persönlich abhängig gewesen. Die Klägerin hat behauptet, die Beklagte habe sich vorbehalten, ihren Unterricht zu kontrollieren. Die Klägerin habe weitere, von der Beklagten nicht angegebene Aufgaben erfüllen müssen. Sie sei verpflichtet gewesen, mit den Kursteilnehmern pädagogische Einzelgespräche zu führen, sie in Fragen der Schullaufbahn und Berufswahl zu beraten, nicht nur an Prüfungskonferenzen, sondern auch an Zensuren- und pädagogischen Konferenzen sowie an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, Exkursionen vorzubereiten und durchzuführen, Unterrichtsmaterial zu beschaffen, die Funktion einer Fachsprecherin zu übernehmen und vertretungsweise Unterricht für ausfallende Lehrkräfte zu erteilen. Bei der Aufstellung des Stundenplans seien Wünsche der Lehrkräfte nur in geringem Umfang berücksichtigt worden.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß sie über den 30. Juni 1990 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten steht,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

2. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin über den 30. Juni 1990 hinaus zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin, sondern als freie Mitarbeiterin beschäftigt. Die für ein Arbeitsverhältnis erforderliche persönliche Abhängigkeit der Klägerin fehle. Insbesondere habe die Beklagte außerhalb der festgelegten Unterrichtszeit nicht nach ihren Wünschen und Vorstellungen über die Arbeitskraft der Klägerin verfügen können. Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin sei nicht verpflichtet gewesen, an Zensurenkonferenzen, pädagogischen Konferenzen und Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Funktion einer Fachsprecherin habe sie nicht übernehmen müssen. Unterrichtsvertretungen habe sie freiwillig im Wege des Stundentausches übernommen. Zu Verwaltungstätigkeiten oder sonstigen Nebenarbeiten sei sie nicht herangezogen worden. Die Fachbereichsleiterin habe den Unterricht der Klägerin nicht durch Hospitationen überwacht. Bei der Aufstellung des Stundenplans sei den Wünschen der Klägerin nach Möglichkeit Rechnung getragen worden. Die Beklagte hat gemeint, die Befristung sei auch dann wirksam, wenn zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe. Ein sachlicher Grund für die Befristung liege vor. Die Beklagte sei im besonderen Maße darauf angewiesen, flexibel reagieren zu können. Das Zustandekommen weiterer Kurse hänge sowohl von der durch die Beklagte nicht zu beeinflussenden und wegen des fehlenden Schulzwanges nicht vorhersehbaren Zahl der Kursteilnehmer als auch von der Gewährung ausreichender Landeszuschüsse ab. Für die Weiterbeschäftigungsklage fehle das Rechtsschutzinteresse, weil die Klä-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

gerin nunmehr weiterbeschäftigt werde. Im ubrigen sei für einen Weiterbeschäftigungsanspruch kein Raum. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Weiterbeschäftigung passe nicht für befristete Arbeitsverhältnisse.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin 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 zulässig und begründet. Sie führt zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht. Zur Einordnung des Rechtsverhältnisses der Parteien als Arbeitsverhältnis oder freies Dienstverhältnis bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen.

I. Obwohl weder die Revisionsschrift noch die Revisionsbegründungsschrift ausdrückliche Anträge enthalten und der Beklagtenvertreter erst nach Ablauf der Revisionsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 11. Februar 1992 die Anträge ausformuliert hat, ist die Revision form- und fristgerecht begründet worden. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG in Verb. mit § 554 Abs. 3 Nr. 1 ZPO muß zwar die Revisionsbegründung die Erklärung enthalten, inwieweit das Urteil angefochten und deshalb Aufhebung beantragt werde (Revisionsanträge). Eine ausdrückliche Formulierung und textliche Abson-

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

derung ist zwar empfehlenswert, aber nicht erforderlich. Es genügt, daß sich Umfang und Ziel der Revision durch Auslegung zweifelsfrei der Revisionsbegründungsschrift entnehmen lassen. Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Revisionsbegründung eindeutig, daß die Beklagte das Berufungsurteil ohne jede Beschränkung angreifen will und ihren Antrag weiterverfolgt, die Klage in vollem Umfang abzuweisen. Der Beklagtenvertreter hat mit seinem Schriftsatz vom 11. Februar 1992 lediglich zusätzlich verdeutlicht, was bereits vorher klar gewesen ist.

II. Die Klage ist zulässig.

Das Rechtsschutzinteresse für den Weiterbeschäftigungsantrag ist nicht schon deshalb entfallen, weil die Beklagte die Klägerin schließlich doch noch tatsächlich weiterbeschäftigt hat. Abgesehen davon, daß § 93 ZPO den leistungswilligen Beklagten lediglich vor den Kosten schützt und für eine Leistungsklage das Rechtsschutzinteresse selbst dann nicht ohne weiteres entfällt, wenn der Beklagte durch sein Verhalten keine Veranlassung zur Klage gegeben hat und den Anspruch sofort anerkennt, hat die Beklagte im vorliegenden Fall an ihrer Ansicht festgehalten, der Klägerin stehe kein Weiterbeschäftigungsanspruch zu. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, die Beklagte habe nicht zu erkennen gegeben, daß sie unabhängig von ihrer Verurteilung bereit sei, die Klägerin weiterzubeschäftigen.

III. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Honorarverträge nicht als Werkverträge angesehen. Nach § 631 Abs. 1 BGB liegt ein Werkvertrag vor, wenn sich der Unternehmer zur Herstellung eines

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Werks verpflichtet. Ein "Werk" setzt ein gegenständlich faßbares Arbeitsergebnis voraus. Die Klägerin schuldete jedoch nicht die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges, sondern die Unterrichtstätigkeit als solche. Die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen reichen allerdings nicht aus, das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis als Arbeitsverhältnis zu betrachten.

IV. Obwohl im angegriffenen Urteil die vom Bundesarbeitsgericht für die Statusbeurteilung entwickelten allgemeinen Grundsätze richtig wiedergegeben sind und obwohl der Arbeitnehmerbegriff ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, dessen Anwendung das Revisionsgericht nur beschränkt überprüfen kann, hat die Beklagte die Subsumtion des Berufungsgerichts mit Erfolg angegriffen. Das Landesarbeitsgericht hat nicht alle maßgeblichen rechtlichen Gesichtspunkte berücksichtigt und wesentliche Umstände außer acht gelassen.

1. Zu Recht hat es das Landesarbeitsgericht für unerheblich angesehen, 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

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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,

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Bestimmung 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).

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Bildungsangebot allgemeinbildender Schulen umfaßt werden. Wie im vorliegenden Fall handelte es sich um Hauptschulabschluß und 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, in arbeitsrechtlicher und versicherungsrechtlicher Hinsicht werde kein Dienstverhältnis begründet, ist ebenso unerheblich wie der in den Honorarverträgen enthaltene Hinweis, für die Versteuerung der Honorare sei die Klägerin selbst verantwortlich. Damit hat die Beklagte nur die Folgerungen aus ihrer Rechtsauffassung zum Status der Honorarkräfte gezogen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Diese vertraglichen Regelungen zeigen nur, daß die 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 weisungsgebunden 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) 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 Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III 7 der Gründe, m.w.N.). 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).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

d) Ebensowenig spielt die Verpflichtung zur persönlichen Verrichtung der Unterrichtstätigkeit eine Rolle. Auch freie Mitarbeiter haben nach § 613 Satz 1 BGB die Dienste im Zweifel in Person 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 Unterrichtserteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung mitgestalten konnte. Das Gewicht der einzelnen Kriterien wird von den Besonderheiten der Unterrichtstätigkeit 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).

a) Der Aufgabenbereich der Klägerin ergibt sich bereits aus den getroffenen Vereinbarungen. Insoweit bleibt für eine Konkretisierung der Arbeitspflicht durch Weisungen der Beklagten kein Raum mehr. Die Parteien haben den Gegenstand der Unterrichtstätigkeit vertraglich im einzelnen festgelegt. Die Honorarverträge enthalten die ausdrückliche Regelung, daß sie sich "ausschließlich auf die oben angegebenen Veranstaltungen" erstrecken. Nicht nur die zu unterrichtenden Fächer, sondern auch die Bildungsmaßnahmen wurden in den Honorarverträgen genau angegeben. Eine Veränderung der Unterrichtstätigkeit bedurfte einer Vertragsänderung.

b) Nach dem Wortlaut der Honorarverträge war die Klägerin auch nicht zur Übernahme von Unterrichtsvertretungen verpflichtet.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ohne auf den Vertragstext näher einzugehen, hat das Landesarbeitsgericht angenommen, für die Lehrgänge des zweiten Bildungsweges bedürfe es schon im Hinblick auf die Gewährleistungspflicht der Volkshochschule zum Abschluß eines begonnenen Lehrganges einer Vertretungsregelung, deshalb könne sich die Beklagte nicht auf das Fehlen einer Vertretungspflicht berufen. Dieser Auffassung vermag der Senat nicht zu folgen. Selbst wenn eine Vertretungspflicht der Lehrkräfte zweckmäßig wäre, folgt daraus noch nicht, daß sie auch tatsächlich vereinbart wurde. Zudem hängt es von den Verhältnissen der einzelnen Volkshochschule ab, ob genügend Lehrkräfte zu freiwilligen Unterrichtsvertretungen bereit sind und eine Vertretungspflicht daher entbehrlich ist. Die freiwillige Übernahme von Vertretungen ist für den Status der Klägerin unerheblich. Das Recht, Vertretungen abzulehnen, spricht gegen ein Arbeitsverhältnis.

c) Die Dienstleistungspflicht der Klägerin beschränkte sich allerdings nicht auf den näher beschriebenen Unterricht, sondern umfaßte auch die damit verbundenen Nebenarbeiten einschließlich Prüfungstätigkeit. Ob die Beklagte darüber hinaus über die Arbeitskraft der Klägerin verfügen konnte, ist zwischen den Parteien streitig.

aa) Auf ein Arbeitsverhältnis deutet es hin, wenn der Schulträger außerhalb der Unterrichtszeit über die Arbeitskraft des Dienstverpflichteten verfügen kann, entweder weil die Lehrkraft an Fortbildungsveranstaltungen und Dienstbesprechungen teilnehmen muß oder weil sie verpflichtet ist, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, etwa bei Betriebspraktika und Vergabe von Lehrmitteln

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

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 Arbeitsleistung einseitig bestimmen und dem Dienstverpflichteten weitere Aufgaben übertragen kann, desto mehr spricht dies für ein Arbeitsverhältnis. Das Ausmaß dieses Weisungsrechts, 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).

bb) Die mit der vertraglichen Unterrichtstätigkeit notwendig verbundenen Nebenarbeiten der Klägerin liefern kein tragfähiges Abgrenzungsmerkmal.

Die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, das Beschaffen des Unterrichtsmaterials, die Führung des Kursbuches, die Erfassung der Kursteilnehmer, die Entgegennahme der Entschuldigungen, das Weitermelden des Fehlens von Teilnehmern und das Anhalten der Kursteilnehmer zur Beachtung der Hausordnung in den Kursräumen gehören zur Unterrichtstätigkeit. Diese Aufgaben ergeben sich bereits aus der vertraglich übernommenen Dienstleistungspflicht. Die Anwesenheitskontrolle der Teilnehmer ist zudem in den Honorarverträgen ausdrücklich angesprochen. Dabei handelt es sich um keine über die Unterrichtstätigkeit hinausgehende Pflicht.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

cc) Auch die Prüfungen lassen sich nicht von der Unterrichtstätigkeit trennen. Sie bilden den Abschluß der Stoffvermittlung. Die Prüfertätigkeit ist Teil der konkret umschriebenen Dienstleistung, wobei für die Korrekturen eine zusätzliche Vergütung vereinbart wurde. Die Prüfungsvorschriften bestimmen lediglich den Inhalt der vertraglich geschuldeten Dienstleistung.

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 der Beklagten zustanden, haben weder Arbeitnehmer noch freie Mitarbeiter ein Recht darauf, daß ihr Arbeitsergebnis unverändert verwertet wird.

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 Mitarbeiter- und Werkverträgen möglich und üblich.

dd) Die Teilnahme an Prüfungskonferenzen, die zum Prüfungsverfahren und zur übernommenen Unterrichtstätigkeit gehört, schuf keine persönliche Abhängigkeit. Auch wenn die Beklagte die Termine einseitig festlegte, können die Prüfungskonferenzen wegen ihres, gemessen an der 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).

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ee) Die Teilnahme an Zensuren- und pädagogischen Konferenzen ist ebenfalls keine zusätzliche Aufgabe, sondern Bestandteil der Unterrichtstätigkeit. Diese Konferenzen sind für die Selbständigkeit oder persönliche Abhängigkeit der Klägerin nur insoweit von Bedeutung, als die Beklagte einseitig die Termine festsetzte. Selbst wenn dies der Fall war, ist der Eingriff in die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten um so geringer, je leichter die Klägerin fernbleiben konnte. Obwohl in der Regel eine Teilnahme an diesen Konferenzen geboten erscheint, ist es nicht ausgeschlossen, daß die Dozenten ihre kollidierenden Interessen selbst bewerten und über das Vorliegen eines Ausnahmefalles entscheiden konnten. Im übrigen ist auch hier das Ausmaß der zeitlichen Beanspruchung im Verhältnis zur Gesamttätigkeit zu berücksichtigen.

ff) Das Landesarbeitsgericht hat sich nicht damit auseinandergesetzt, ob die Klägerin pädagogische Einzelgespräche mit den Kursteilnehmern führen und sie in Fragen der Schullaufbahn und der Berufswahl beraten mußte, gegebenenfalls ob sie diese Tätigkeiten während oder außerhalb der Unterrichtszeiten zu verrichten hatte. Falls die Klägerin keine Sprechstunden abhielt, sondern während ihrer Unterrichtszeiten lediglich den Kursteilnehmern, die erkrankt waren, neu eintraten, unregelmäßig am Unterricht teilnahmen oder leistungsschwach waren, pädagogische Hinweise erteilte, stand die Beratung gleichfalls in untrennbarem Zusammenhang mit dem Unterricht. Dabei handelt es sich um eine Nebenpflicht, die keiner ausdrücklichen Erwähnung im Dienstvertrag bedarf und zu deren Erfüllung sowohl Arbeitnehmer als auch freie Mitarbeiter aufgefordert werden können. Der Unterricht ist nicht Selbstzweck,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sondern dient der Vermittlung eines Abschlusses. In jeder Rechtsbeziehung bestimmt der Vertragszweck den Inhalt und den Umfang der Nebenpflichten.

gg) Ohne auf Einzelheiten einzugehen, hat die Klägerin behauptet, sie habe Lehrpläne erstellen müssen. Falls diese Lehrpläne lediglich der geordneten, effizienten Unterrichtsplanung dienten, sind sie für den Status der Klägerin unerheblich. Freie Mitarbeiter können ebenso wie Arbeitnehmer zur Anfertigung schriftlicher Planungsunterlagen für Dienstleistungen, die sich über mehrere Monate erstrecken, verpflichtet sein. Die Klägerin hat nicht näher dargelegt, welche Bedeutung die von ihr gefertigten Lehrpläne hatten und weshalb diese Dienstleistung außerhalb ihrer Unterrichtstätigkeit lag.

hh) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob die Klägerin Exkursionen durchführen mußte und ob sie über die Anzahl, den Zeitpunkt und die Ausgestaltung der Exkursionen bestimmen konnte. Ebensowenig hat sich das Landesarbeitsgericht damit auseinandergesetzt, ob die Klägerin an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen und die Aufgaben einer Fachsprecherin übernehmen mußte. Derartige Pflichten wären ein Umstand, der für die Arbeitnehmereigenschaft sprechen könnte. Auch hier käme es jedoch darauf an, unter welchen Voraussetzungen die Klägerin die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen und die Ausübung der Funktion einer Fachsprecherin ablehnen konnte, wie häufig die Fortbildungsveranstaltungen stattfanden und wie lange sie dauerten. Im übrigen könnten derartige Pflichten innerhalb der Gesamtbetrachtung nicht

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

losgelöst von den übrigen Kriterien betrachtet und gewichtet werden.

d) Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu der Frage, ob sich aus der Art und Weise der Unterrichtserteilung eine persönliche Abhängigkeit der Klägerin ableiten lasse, vermögen nicht zu überzeugen.

aa) Eine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht schon daraus, daß die Klägerin bei der Erstellung ihrer Lehrpläne und bei der Unterrichtserteilung die in Nordrhein-Westfalen geltenden schulrechtlichen Vorschriften zu beachten hatte. Daran ändert sich nichts, wenn der Kultusminister nicht nur die Unterrichtsziele, sondern auch die grundsätzlichen Unterrichtsmethoden der Erwachsenenbildung vorgab. Diese Vorgaben präzisieren nur die vertraglich geschuldete Dienstleistung. Die Klägerin war vertraglich zu einem ordnungsgemäßen und damit zu einem den schulrechtlichen Vorschriften entsprechenden Unterricht verpflichtet. Die Beklagte hat die Ausgestaltung des Unterrichts nicht kraft ihres Direktionsrechts näher geregelt, sondern lediglich dafür gesorgt, daß die auch für sie verbindlichen öffentlich-rechtlichen Vorschriften eingehalten werden (BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d aa der Gründe).

bb) Da die Schulaufsicht zu keinem privatrechtlichen Weisungsrecht der Beklagten führt, sondern lediglich der Schulaufsichtsbehörde öffentlich-rechtliche Überwachungs- und Eingriffsbefugnisse einräumt, ergibt sich daraus noch keine persönliche Abhängigkeit der Klägerin von der Beklagten. Die Beklagte war zwar be-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

rechtigt, darauf hinzuwirken, daß sich die Klägerin an die schulrechtlichen Bestimmungen hält. Auch bei einem freien Mitarbeiter kann aber der Dienstgeber überprüfen, ob die Dienstleistung vertragsgemäß erbracht wird. Allein die Aufforderung, der vereinbarten Leistungspflicht nachzukommen, ist noch keine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisung. Davon kann nur die Rede sein, wenn der Arbeitgeber vertraglich noch nicht festgelegte Einzelheiten der Dienstleistung näher bestimmt. Dem angegriffenen Urteil läßt sich jedoch nicht entnehmen, daß die Beklagte über die schulrechtlichen Vorgaben hinausgehende methodische oder didaktische Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts erteilte.

Zudem hat das Landesarbeitsgericht die tatsächliche Handhabung unterbewertet. Wenn die Beklagte gegenüber den Honorarlehrkräften keine Kontrollbefugnisse ausübte oder deutlich seltener, als dies an allgemeinbildenden Schulen üblich ist, kann dies darauf beruhen, daß die Honorarlehrkräfte freier gestellt sein sollten.

cc) 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 Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter keine nennenswerten Unterschiede aufweist. Dies spricht jedoch nicht für ein Arbeitsverhältnis, sondern ist wertneutral (BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe).

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Die fachliche Weisungsgebundenheit ist für Dienste höherer Art nicht immer typisch (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 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. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß es Tätigkeiten gibt, 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 - 7 ABR 19/91 - EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = DB 1992, 742 f. = NZA 1992, 407 ff., zu B II 4 c bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe).

e) Besondere Bedeutung ist dem zeitlichen Aspekt beizumessen. Typisch für ein Arbeitsverhältnis ist es, daß der Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens nach seinen Bedürfnissen über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verfügen kann (vgl. BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 -, aaO und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 e der Gründe).

aa) Die vertragliche Festlegung der Arbeitszeitdauer spricht 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 (BAG Beschluß

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 -, aaO, zu B II 4 d der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 e aa der Gründe).

bb) Die Klägerin war bei der zeitlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit nicht schon deshalb weisungsgebunden, weil sie sich an einen festen Stundenplan halten mußte, der von der Beklagten erstellt wurde. Dem Berufungsurteil läßt sich nicht entnehmen, wann der Stundenplan vorlag und ob die Beklagte den Stundenplan entsprechend ihren Bedürfnissen noch ändern konnte. Diese Fragen sind jedoch entscheidungserheblich. Nach dem vorgedruckten Text der Honorarverträge wird nicht nur die Anzahl der Unterrichtsstunden, sondern auch die Uhrzeit der Unterrichtsveranstaltung vertraglich festgelegt. Im eingefügten Text heißt es allerdings stets:

"... UStd. nach Stundenplan".

Lag der Stundenplan bereits bei Abschluß der Honorarverträge vor und wurde nicht auf den jeweils geltenden, sondern auf den bei Vertragsunterzeichnung bestehenden Stundenplan verwiesen (sog. statische und keine dynamische Verweisung), so war die Verteilung der Arbeitszeit Gegenstand der Vereinbarung und konnte vom Arbeitgeber nicht mehr einseitig geändert werden. Die bei der Aufstellung des Stundenplans geäußerten Wünsche waren dann Bestandteil der Vertragsverhandlungen. Bei einer derartigen Fallgestaltung konnte die Beklagte nicht kraft Weisungsrechts die Arbeitszeit einseitig festlegen.

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

cc) Auch eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit in allen Einzelheiten führt zwar zu einer Bindung des Dienstverpflichteten. Eine derartige Bindung konnte jedoch die Klägerin nach ihren Wünschen und Vorstellungen weitgehend mitgestalten. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit bewahrte die Klägerin zudem vor einer einseitigen Änderung durch die Beklagte.

f) Unerheblich ist es, daß der Unterricht in den von der Volkshochschule genutzten Gebäuden 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 nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichts über eine persönliche Abhängigkeit (vgl. 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; Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 3 c der Gründe; Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 c der Gründe; Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 f der Gründe).

6. Wenn die Arbeitszeit im Honorarvertrag durch statische Verweisung auf den bereits vorliegenden Stundenplan vereinbart wurde, ist dies ein besonders wichtiger, gegen eine persönliche Abhängigkeit der Klägerin sprechender Umstand. Dann war die Arbeitszeit vertraglich im einzelnen festgelegt und einem Direkti-

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

onsrecht der Beklagten entzogen. Die inhaltliche und zeitliche Festlegung der Dienstleistung durch vertragliche Vereinbarung schränkte einerseits die Dispositionsmöglichkeiten der Beklagten ein und verschaffte andererseits der Klägerin eine sichere Entscheidungsgrundlage, die ihr die anderweitige Disposition über ihre Arbeitskraft erleichterte. Dies ist ein entscheidender Unterschied gegenüber beamteten oder angestellten Lehrern an einer Regelschule.

V. Wenn die Klägerin als freie Mitarbeiterin anzusehen ist, bestehen gegen die Befristung der Honorarverträge schon deshalb keine Bedenken, weil freie Mitarbeiter, die keinen Kündigungsschutz genießen, sich nicht darauf berufen können, die Befristung ihres Rechtsverhältnisses sei sachlich nicht gerechtfertigt und der Kündigungsschutz werde in unzulässiger Weise umgangen (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; BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu IV der Gründe).

VI. Besteht zwischen den Parteien jedoch ein Arbeitsverhältnis, so bedurfte die Befristung nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit dem Beschluß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 (BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes, weil die persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen der zwingenden allgemeinen Kündigungsschutzbestimmungen erfüllt sind. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Ver-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

tragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann.

1. Die auf dem fehlenden Schulzwang beruhende Unsicherheit über die künftige Zahl der Kursteilnehmer und das Risiko, daß wegen fehlender Nachfrage Kurse des zweiten Bildungsweges nicht mehr durchgeführt werden können, rechtfertigen die Befristung nicht. Auch weiterführende Schulen und Privatschulen können nicht überblicken, wie viele Schüler in den nächsten Schuljahren eintreten werden. Die Unsicherheit der künftigen Bedarfsentwicklung reicht für die Befristung nicht aus. Diese Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch den Abschluß befristeter Arbeitsverträge auf seine Arbeitnehmer abwälzen kann (vgl. BAGE 54, 10, 18 = AP Nr. 110 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II der Gründe). Der Arbeitgeber kann sich bei nicht oder nur schwer voraussehbarem quantitativen Bedarf nicht darauf berufen, mit befristeten Arbeitsverhältnissen könne er leichter und schneller auf Bedarfsschwankungen reagieren (BAGE 56, 241, 249 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu V 1 der Gründe).

2. Ebensowenig rechtfertigt die Abhängigkeit von Zuschüssen und Haushaltsmitteln die Befristung. Das Haushaltsrecht kann nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht unmittelbar in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Wegen der zeitlichen Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr ist es zwar ungewiß, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Aber auch in der Privatwirtschaft ist nicht gesichert, daß ent-

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

sprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen. Die Unsicherheit der finanziellen Entwicklung gibt noch keinen sachlichen Grund für die Befristung ab (BAGE 36, 229, 233 = AP Nr. 61 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 4 der Gründe; BAG Urteil vom 27. Januar 1988 - 7 AZR 292/87 - AP Nr. 116 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I 3 b aa der Gründe, m.w.N.). Dementsprechend reicht auch die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln nicht aus (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; BAGE 41, 110, 115 f. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe).

3. Die Abhängigkeit sowohl von der künftigen Nachfrage als auch von Zuschüssen und Haushaltsmitteln führt zu keiner abweichenden Beurteilung. Zwar kann ein sogenannter Mischtatbestand dazu geeignet sein, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, zumal es sich bei den von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgründen um keine abschließende Aufzählung handelt. Die als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung muß jedoch gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten aufweisen, die eine nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen unmöglich machen. Die erforderliche eigene rechtliche Bewertung derartiger Fallgestaltungen verändert nicht den Prüfungsmaßstab. Auch bei ihnen muß nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen sein (vgl. BAGE 42, 203, 208 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; Urteil vom 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe). Im Urteil vom 13. April 1983 (BAGE 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) befaßte sich das Bundesarbeitsgericht mit der befristeten Anstellung von Aushilfslehrkräften für Vertretungsfälle durch Beurlaubungen, im Urteil vom 22. März 1985 (aaO) mit der befristeten Anstellung ausländischer Lehrer, die aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen vom Entsendestaat für eine begrenzte Zeit zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts an deutschen Schulen für Schüler ihrer Staatsangehörigkeit abgestellt wurden, und im Urteil vom 24. September 1986 (aaO) mit der befristeten Anstellung von Lehrkräften durch eine Volkshochschule im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE). Damit ist der vorliegende Fall nicht zu vergleichen. Im Rahmen der MBSE-Maßnahmen nahm die Volkshochschule eine von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragene soziale Aufgabe von begrenzter Dauer wahr. Dabei war die Volkshochschule gleichsam als Erfüllungsgehilfe für die mit der Durchführung der MBSE-Maßnahmen betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig. Der nur vorübergehende Charakter und die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen rechtfertigten die Befristung. Dagegen ist der Unterricht zur nachträglichen Erlangung von Schulabschlüssen eine auf Dauer angelegte Aufgabe der Volkshochschule. Im Gegensatz zu anderen Volkshochschulkursen handelt es sich um keine Thematik, die nur für begrenzte Zeit angeboten wird und über deren Wiederaufnahme in das Unterrichtsprogramm für jeden Kurszeitraum neu zu entscheiden ist (vgl. hierzu BAGE 56, 241, 251 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 b

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Gründe). Die Beklagte war auch nicht "fremdbestimmt" tätig. Nach den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen war die Volkshochschule lediglich an die schulrechtlichen Vorschriften gebunden. Sie betätigte sich vergleichbar einer Privatschule. Auch die doppelte Abhängigkeit sowohl vom künftigen Bedarf als auch von Zuschüssen und kommunalen Haushaltsmitteln bewegt sich noch innerhalb des auf die Arbeitnehmer nicht abwälzbaren Arbeitgeberrisikos.

VII. Falls die Klägerin nicht in einem befristeten freien Mitarbeiterverhältnis, sondern in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stand, hatte sie einen Anspruch darauf, bis zur Beendigung des Rechtsstreits von der Beklagten zu den im Zeitpunkt des vereinbarten Fristablaufs geltenden Arbeitsbedingungen tatsächlich weiterbeschäftigt zu werden.

Die im Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) entwickelten Grundsätze gelten entsprechend auch dann, wenn die Parteien darüber streiten, ob ein Arbeitsverhältnis durch Ablauf einer vereinbarten Frist endete (BAG Urteil vom 13. Juni 1985 - 2 AZR 410/84 - AP Nr. 19 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht, zu B II 5 der Gründe; BAGE 60, 1, 14 = AP Nr. 125 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu V der Gründe; Urteil vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu IV der Gründe). An dieser Rechtsprechung ist festzuhalten. Für die nach Ansicht des Großen Senats maßgebliche Interessenlage kommt es nicht darauf an, ob der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wegen einer vom Arbeitgeber

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ausgesprochenen Kündigung oder wegen einer vereinbarten Befristung streitig ist. Ebensowenig scheitert der Weiterbeschäftigungsanspruch daran, daß die Parteien auch darüber streiten, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis bestand.

Dr. Seidensticker Schliemann Kremhelmer

Neumann Dr. Sponer

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS