

Aktenzeichen: 7 AZR 195/91  
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. Mai 1992  
- 7 AZR 195/91 -

I. Arbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 18. September 1990  
- 5 Ca 3227/90 -

II. Landesarbeitsgericht  
Düsseldorf

Urteil vom 05. Februar 1991  
- 8 Sa 1458/90 -

---

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, § 613 Satz 1,  
§ 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611 Beschäftigungs-  
pflicht; HGB § 84 Abs. 1

Leitsätze:

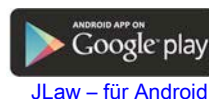
K e i n e

Hinweise des Senats:

Befristeter Arbeitsvertrag zur Durchführung von Hauptschulabschlußkursen, die zum Teil vom Träger der Volkshochschule, zum Teil von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden;  
"Letzter" Arbeitsvertrag bei mehreren nebeneinander laufenden Arbeitsverträgen



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



7 AZR 195/91

-----  
8 Sa 1458/90 Düsseldorf

Verkündet am  
13. Mai 1992

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

Höhmnn,  
Reg.-Obersekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. Mai 1992 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sponer und Straub für Recht erkannt:

- 2 -



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil  
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom  
5. Februar 1991 - 8 Sa 1458/90 - aufgehoben.

Die Sache wird zur anderweitigen 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 unbe-  
fristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte ist Trägerin einer Volkshochschule. Die Kläge-  
rin, eine ausgebildete Lehrerin für Grund- und Hauptschulen, un-  
terrichtete dort seit dem Herbstsemester 1979 in den Fächern  
Deutsch und Biologie im Rahmen von Kursen, die der Erlangung der  
Fachoberschulreife (FOR) und des Hauptschulabschlusses (HSA) auf  
dem zweiten Bildungsweg dienten. Sie wurde zunächst mit zwei Wo-  
chenstunden, später mit 10 bis 14 Wochenstunden eingesetzt. Im  
Studienjahr 1989/1990 wurde sie aufgrund der "Lehraufträge" vom  
21./31. August 1989 und 29. September 1989 mit insgesamt  
16 Wochenstunden wie folgt beschäftigt:

- im FOR-Lehrgang 4303 (3. und 4. Semester) mit  
sechs Wochenstunden Deutschunterricht,
- im HSA-Lehrgang 4102 (Klasse 9) mit zwei  
Wochenstunden Biologieunterricht und sechs Wo-  
chenstunden Deutschunterricht,
- im HSA-Lehrgang 4202 (Klasse 10 a) mit zwei  
Wochenstunden Biologieunterricht.



Die Parteien schlossen mehrere befristete Verträge, die zunächst jeweils auf ein Semester und ab dem Studienjahr 1982/1983 auf jeweils zwei Semester befristet waren, und zwar nach folgendem Muster:

### "L e h r a u f t r a g

Zwischen der Stadt E , vertreten durch den  
Stadtdirektor, und Frau Barbara H  
, wird folgender Vertrag geschlossen:

#### § 1

Für diesen Vertrag gelten die Vorschriften des BGB über den Dienstvertrag (§§ 611 ff.) entsprechend, soweit nachstehend keine abweichenden Bestimmungen getroffen werden.

#### § 2

Durch diesen Vertrag wird weder in arbeits- noch in versicherungsrechtlicher Hinsicht ein auf Dauer angelegtes Dienstverhältnis mit der Stadt E begründet. Auf die grundsätzliche Sozialversicherungspflicht der Kursleiter wird hingewiesen.

#### § 3

Der/die als Adressat Genannte übernimmt  
im ... Semester ... bei der Volkshochschule E  
die Durchführung folgender Veranstaltung: ...

Die Erläuterungen im Programmheft über Thema, Ort und Zeit gelten ergänzend, Änderungen bedürfen der Schriftform.

#### § 4

Der Vertrag ist auf das in § 3 genannte Semester befristet und endet, ohne daß es einer besonderen Kündigung bedarf.

#### § 5

Das Honorar für den Lehrauftrag setzt sich wie folgt zusammen:

- Grundhonorar je Unterrichts-Doppelstunde  
(= 2 x 45 Minuten) ..... 55,00 DM



- Honorarzuschlag je Unterrichts-  
Doppelstunde.....10,00 DM

Mit der Zahlung dieses Honorars gilt gleichzeitig die Teilnahme an Fachkonferenzen und Fortbildungsveranstaltungen als abgegolten. Das Honorar wird fällig, wenn das Thema in der angebotenen Weise behandelt wurde; es wird in einer Summe zum Semester-Ende gezahlt. Honorar bei Ausfall siehe § 7.

Steuerabzüge werden durch die Volkshochschule E nicht vorgenommen; die Steuerpflicht geht zu Lasten des Kursleiters.

#### § 6

...

#### § 7

Die Volkshochschule kann einen Kurs ausfallen lassen, wenn am 1. Unterrichtstermin weniger als 10 angemeldete Personen teilnehmen oder wenn ein Grund vorliegt, den die Volkshochschule nicht zu vertreten hat. In diesen Fällen hat der Kursleiter einen Anspruch auf das Honorar für die mit Zustimmung des Leiters der Volkshochschule durchgeführten Kurs-Termine, mindestens für eine Unterrichts-Doppelstunde.

#### § 8

Der Kursleiter verpflichtet sich,

- a) die Interessen der Volkshochschule wahrzunehmen,
- b) die übernommene Lehrtätigkeit persönlich auszuüben,
- c) bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung die Volkshochschule unverzüglich zu benachrichtigen,
- d) die festgesetzten Unterrichtszeiten einzuhalten und ausgefallene Unterrichtsstunden nachzuholen,
- e) bei beabsichtigten Änderungen des Ortes oder der Veranstaltungszeit rechtzeitig vorher die Zustimmung der Volkshochschule einzuholen (auch wenn alle Teilnehmer informiert und einverstanden sind),
- f) den Lehrgegenstand in der vereinbarten Weise und im vereinbarten Umfang zu behandeln und nicht ohne Einvernehmen mit der Volkshochschule davon abzuweichen,
- g) die Teilnehmerlisten und die Unterrichtsnachweise regelmäßig zu führen,
- h) keine Teilnehmergebühren entgegenzunehmen,
- i) sich mit der Teilung überfüllter Kurse einverstanden zu erklären,



- j) die Beschaffung von Lehrmitteln nur mit Auftrag (Bestellschein) der Volkshochschule vorzunehmen,
- k) zum Abschluß der Veranstaltung der Volkshochschule einen kurzen Bericht zu erstatten,
- l) nach Abschluß der Veranstaltung der Volkshochschule eine Aufstellung über die Anzahl evtl. Korrekturen vorzulegen und auf Verlangen Einblick in diese Korrekturen zu geben,
- m) für die Einhaltung der Hausordnung in den einzelnen Unterrichtsstätten mitzusorgen.

§ 9

Der Kursleiter ist in Ausübung seines Lehrauftrages beim Gemeindeunfall-Versicherungs-Verband in Köln gegen Unfall versichert (außer infolge grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verhaltens). Diese Zusatzversicherung kann erst nach vollständiger Ausschöpfung aller Möglichkeiten aus privat abgeschlossenen Versicherungen in Anspruch genommen werden. Jeder Unfall - auch der eines Teilnehmers - ist der Volkshochschule unverzüglich anzuzeigen. Bei dem Verlust oder der Beschädigung von Sachen haftet die Volkshochschule nicht.

§ 10

Erfüllungsort des Lehrauftrages ist E .

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_ E , den \_\_\_\_\_  
Ort

Der/die Kursleiter(in):

Der Stadtdirektor  
Im Auftrag: "

Die Klägerin wählte die Lehrbücher, die sie ihrem Unterricht zugrunde legte, aus einer Vorschlagsliste der Beklagten aus. Bei ihrem Unterricht hatte die Klägerin die für öffentliche Schulen geltenden Richtlinien und Lehrpläne zu berücksichtigen. Ihr Tätigkeitsbereich umfaßte außer der Erteilung, Vorbereitung und Nachbereitung des Unterrichts noch folgende Aufgaben:

Sie hatte an Konferenzen teilzunehmen, Kursbücher und Anwesenheitslisten zu führen, Klausuren zu erstellen und zu korrigieren.



ren sowie die Leistungen der Kursteilnehmer zu benoten. Für die Abschlußprüfungen mußte sie Prüfungsaufgaben entwerfen, die nach schulaufsichtlicher Genehmigung den Kursteilnehmern gestellt wurden. Sie hatte die Prüfungsarbeiten zu korrigieren und an der mündlichen Prüfung mitzuwirken.

Die Klägerin hält die Befristung für unwirksam, weil zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe und für die Befristung kein sachlicher Grund vorgelegen habe. In die Organisation der Volkshochschule sei sie ebenso eingebunden wie die Lehrer an einer öffentlichen Schule. Die Beklagte habe auch außerhalb der Unterrichtszeit über die Arbeitskraft der Klägerin verfügen können. Die Klägerin habe Verwaltungsaufgaben erfüllen müssen und für ausfallende Lehrkräfte vertretungsweise Unterricht übernehmen müssen. Die Arbeitszeiten seien von der Beklagten festgelegt worden. Die Klägerin sei nie gefragt worden, wann sie ihren Unterricht abhalten wolle. Selbst wenn die Beklagte auf individuelle Wünsche der Klägerin Rücksicht genommen habe, ändere dies am Weisungsrecht der Beklagten und dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nichts. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, weil die Klägerin eine Daueraufgabe wahrgenommen habe. Die Beklagte könne sich nicht darauf stützen, daß die Klägerin mit zehn Stunden in Lehrgängen beschäftigt worden sei, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert worden seien. Auch hinsichtlich dieses Teils der Unterrichtstätigkeit bestehe kein sachlicher Grund für eine Befristung des Arbeitsverhältnisses.



Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß sie über das Ende des Semesters 1989/1990 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu der Beklagten steht,
2. die Beklagte zu verurteilen, sie über das Ende des Semesters 1989/1990 hinaus in Lehrgängen zur Erreichung des Hauptschulabschlusses und der Erlangung der Fachoberschulreife im Umfang von 16 Stunden wöchentlich bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerin sei nicht als Arbeitnehmerin, sondern als freie Mitarbeiterin beschäftigt worden. Sie sei nicht persönlich abhängig gewesen. Den Unterricht habe sie frei gestalten können, ohne von der Beklagten kontrolliert zu werden. Die Unterrichtszeiten seien nach den Vorgaben der betroffenen Kursleiter und nach einem Teamgespräch mit den in Frage kommenden Kursleitern in einem veröffentlichten Arbeitsplan festgelegt worden. Zur Übernahme von Vertretungen sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen. Bei den Verwaltungsaufgaben habe es sich um typische Annextätigkeiten zur Unterrichtstätigkeit gehandelt. Sie hätten keine Weisungsgebundenheit begründet. Selbst wenn zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, sei die Befristung wirksam gewesen. Die Ungewißheit, ob ein bestimmter Kurs weiterhin durchgeführt werden könne, und das Erfordernis einer Mindestteilnehmerzahl seien ein sachlicher Grund für die Befristung. Zumindest im Umfang von zehn Wochenstunden sei die Befristung wirksam, weil die Lehrgänge insoweit im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt und von ihr finanziert worden seien.

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



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 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. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Die Klägerin sei bei ihrer Tätigkeit an der Volkshochschule ebenso wie die Lehrer an einer öffentlichen Schule persönlich abhängig gewesen und daher ebenso wie diese Arbeitnehmerin. Sie werde weitergehend als die Volkshochschuldozenten im außerschulischen Bereich zu Neben- und Verwaltungsaufgaben herangezogen. Dementsprechend verfüge die Volkshochschule auch umfassend über die Arbeitskraft der Klägerin. Ein sachlicher Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses habe nicht bestanden. Die Klägerin sei seit 1979 zur Erfüllung einer eigenen Daueraufgabe der Beklagten beschäftigt worden. Die Ungewißheit über eine künftige Weiterbeschäftigungsmöglichkeit rechtfertige die Befristung nicht. Die Urteile des



Bundesarbeitsgerichts, die auf den Besonderheiten der Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) beruhten, könnten auf den vorliegenden Fall nicht übertragen werden. Soweit sich die Beklagte auf die Finanzierung einiger Kurse durch die Bundesanstalt für Arbeit berufen habe, fehle es an einem Vortrag der Beklagten, der dem Gericht eine Überprüfung dieses Befristungsgrundes ermögliche.

II. Obwohl die vom Bundesarbeitsgericht für die Statusbeurteilung entwickelten allgemeinen Grundsätze im angegriffenen Urteil richtig wiedergegeben sind und obwohl der Arbeitnehmerbegriff ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, dessen Anwendung revisionsgerichtlich nur beschränkt überprüfbar ist, hat die Beklagte die Subsumtion des Berufungsgerichts mit Erfolg angegriffen. Den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen läßt sich nicht entnehmen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestand. Das Berufungsgericht hat wesentliche Umstände außer acht gelassen.

1. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß es nicht darauf ankommt, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen (ständige Rechtsprechung 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 Vertragsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wenn der Vertrag einvernehmlich abweichend von den ausdrücklichen Verein-



barungen vollzogen wird, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: vgl. u.a. 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; Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 2 der Gründe und 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 und 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). 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. Der Arbeitnehmer leistet fremdbestimmte Arbeit. Er unterscheidet sich vom freien Mitarbeiter durch seine 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, aaO, 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 die persönliche Abhängigkeit dieser Lehrkräfte sind, 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.

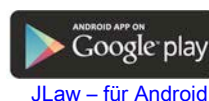
Dementsprechend haben der Fünfte Senat im unveröffentlichten Urteil vom 27. März 1991 (- 5 AZR 273/90 -) und der Siebte Senat im Urteil vom 14. Dezember 1983 (- 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8) auf die Besonderheiten des zu entscheidenden Falles abgestellt. In beiden Fällen ist ein freies



Mitarbeiterverhältnis bejaht worden. Im Urteil vom 27. März 1991 (aaO) 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, daß "weder in arbeits- noch in versicherungsrechtlicher Hinsicht ein Dienstverhältnis begründet" werde, ist ebenso unerheblich wie der in den "Lehraufträgen" 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. Diese vertraglichen Regelungen zeigen nur, daß die Arbeitgeberin 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) Entgegen der Auffassung der Klägerin deutet die persönliche Verpflichtung zur Ausübung der Unterrichtstätigkeit nicht auf ein Arbeitsverhältnis hin. Auch eine freie Mitarbeiterin hat nach § 613 Satz 1 BGB die Dienste im Zweifel in Person zu leisten.

d) Ebenso wenig hängt die rechtliche Einordnung eines Mitarbeiterverhältnisses 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, 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).

5. Entscheidend ist, ob und wie intensiv die Klägerin in den Lehrbetrieb der Beklagten eingegliedert war und in welchem Umfang sie den Inhalt ihrer Tätigkeit, die Art und Weise der Durchführung, 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) Den Gegenstand der Unterrichtstätigkeit haben die Parteien vertraglich festgelegt. Nicht nur die zu unterrichtenden Fächer, sondern auch die Lehrveranstaltungen wurden in den Honorarverträgen konkret angegeben. Nach dem Vertragstext konnte die Beklagte nicht einseitig durch Ausübung eines Weisungsrechts die Unterrichtstätigkeit verändern, sondern bedurfte hierzu eines Änderungsvertrages.

b) Nach dem Wortlaut der Dienstverträge war die Klägerin auch nicht zur Übernahme von Unterrichtsvertretungen verpflichtet. Nach § 3 des Dienstvertrages übernahm die Klägerin nur eine bestimmte Unterrichtstätigkeit. Die Nebenpflichten waren in § 8 des Dienstvertrages aufgeführt. Unterrichtsvertretungen wurden im Dienstvertrag nicht genannt. Das Landesarbeitsgericht hat darauf abgestellt, daß die Klägerin Vertretungen übernahm, und es für unerheblich angesehen, ob sich die Klägerin im "Lehrauftrag" ausdrücklich hierzu verpflichtet habe. Es kann jedoch nicht offen-



bleiben, ob die Klägerin die Unterrichtsvertretungen freiwillig übernahm oder hierzu verpflichtet war. Obwohl dies zwischen den Parteien streitig gewesen ist, hat sich das Berufungsgericht nicht näher damit auseinandergesetzt. Entgegen der Ansicht der Klägerin kann allein daraus, daß sich die Beklagte bei Verhinderung einer Lehrkraft um eine Vertretung bemühte, noch nicht auf eine Verpflichtung der Klägerin geschlossen werden, Vertretungsunterricht zu übernehmen. Selbst wenn eine Vertretungspflicht zweckmäßig wäre, folgt daraus noch nicht, daß sie auch tatsächlich besteht. 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, spräche gegen ein Arbeitsverhältnis.

c) Die Dienstleistungspflicht der Klägerin beschränkte sich allerdings nicht auf die näher beschriebenen Unterrichtstätigkeiten, sondern umfaßte auch die damit verbundenen Nebenarbeiten einschließlich Prüfungstätigkeit.

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 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

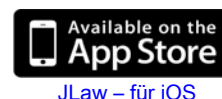


Gründe; BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 b der Gründe). Je mehr der Dienstgeber den Inhalt der Dienstleistung einseitig bestimmen und dem Dienstverpflichteten weitere Aufgaben übertragen kann, 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 der Kurshefte, der Klassenbücher und der Anwesenheitslisten, das Weitermelden des Fehlens von Teilnehmern und das Anhalten der Kursteilnehmer zur Beachtung der Hausordnung in den Unterrichtsräumen gehören zur Unterrichtstätigkeit. Diese Aufgaben ergeben sich bereits aus der vertraglich übernommenen Dienstleistungspflicht und sind zudem im Dienstvertrag ausdrücklich angesprochen. Es handelt sich um keine über die Unterrichtstätigkeit hinausgehenden Pflichten.

cc) Falls die Klägerin keine Sprechstunden abhalten mußte, sondern die pädagogischen Einzelgespräche mit den Kursteilnehmern



während der Unterrichtszeiten führte, stand diese Beratung gleichfalls in untrennbarem Zusammenhang mit dem Unterricht. Der Unterricht ist nicht Selbstzweck, sondern dient der Vermittlung eines Abschlusses, so daß die Erteilung fachlicher Hinweise an erkrankte, neu eintretende, unregelmäßig teilnehmende oder leistungsschwache Schüler ohne ausdrückliche Erwähnung im Dienstvertrag eine vertragliche Nebenpflicht ist, zu deren Erfüllung sowohl Arbeitnehmer als auch freie Mitarbeiter aufgefordert werden können. In jeder Rechtsbeziehung bestimmt der Vertragszweck Inhalt und Umfang der Nebenpflichten.

dd) Auch die Prüfungen lassen sich nicht 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.

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

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



ee) Die Teilnahme an Prüfungskonferenzen, die zur Prüfungs- und Unterrichtstätigkeit gehört, schuf keine persönliche Abhängigkeit. Selbst 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 und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 c dd der Gründe).

ff) Die Teilnahme an Zensuren- und Fachkonferenzen ist ebenfalls keine zusätzliche Aufgabe, sondern Bestandteil der Unterrichtstätigkeit und bereits in § 5 Satz 2 des Dienstvertrages erwähnt. Das Berufungsgericht hat nicht näher geprüft, inwieweit die Klägerin auf die zeitliche Lage der Konferenzen Einfluß nehmen konnte, ob und gegebenenfalls unter welchen Voraussetzungen sie fernbleiben durfte. Ebenso fehlen tatsächliche Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zur Häufigkeit und zum zeitlichen Umfang dieser Konferenzen.

gg) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist kein notwendiger Bestandteil der vereinbarten Unterrichtstätigkeit. Eine Teilnahmepflicht ist zwar ein Umstand, der für die Arbeitnehmer-eigenschaft spricht. Auch hier ist jedoch näher zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen die Klägerin eine Teilnahme ablehnen konnte, wie häufig sie teilnehmen mußte und wie lange die Fortbildungsveranstaltungen dauerten. Im übrigen kann eine Pflicht zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der Ge-

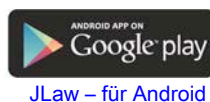


samt Betrachtung nicht losgelöst von den übrigen Kriterien betrachtet und gewichtet werden.

hh) Die Klägerin beruft sich darauf, sie habe Curricula erstellt, ohne dies näher zu erläutern. In der schulischen Terminologie sind Curricula detaillierte Lehrpläne. Entweder gelten sie für eine ganze Schulart und enthalten dann schulrechtlich verbindliche Vorgaben sowohl für die Lehrkräfte als auch für den Schulträger oder sie werden von der einzelnen Lehrkraft gefertigt und dienen dann der Konkretisierung der staatlichen Lehrpläne und der geordneten, effizienten Unterrichtsplanung. Freie Mitarbeiter können ebenso wie Arbeitnehmer zur Anfertigung schriftlicher Planungsunterlagen für Dienstleistungen, die sich über mehrere Monate erstrecken, verpflichtet sein. Die Parteien haben sich nicht dazu geäußert, welche Bedeutung die von der Klägerin erstellten Curricula hatten und weshalb diese Dienstleistung außerhalb der Unterrichtstätigkeit lag oder zur Unterrichtstätigkeit gehörte.

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

aa) Eine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht schon daraus, daß sich die Lernziele und die von der Klägerin zu erstellenden Curricula an den Richtlinien und Lehrplänen des Kultusministers und an den Grundsätzen der Erwachsenenbildung zu orientieren hatten und daß bei der Unterrichtserteilung die in Nordrhein-Westfalen geltenden schulrechtlichen Be-



stimmungen zu beachten waren. 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 einer ordnungsgemäßen und damit zu einem den schulrechtlichen Vorschriften entsprechenden Unterricht verpflichtet. Die Beklagte hat insoweit 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 nur den Schulaufsichtsbehörden öffentlich-rechtliche Überwachungs- und Eingriffsbefugnisse einräumt, ergibt sich daraus noch keine persönliche Abhängigkeit der Klägerin von der Beklagten. Die Beklagte war zwar berechtigt, darauf hinzuwirken, daß sich die Klägerin an die schulrechtlichen Bestimmungen hält. 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. 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.



cc) Entgegen der Ansicht der Klägerin ergibt sich aus § 7 Abs. 3 des Schulmitwirkungsgesetzes Nordrhein-Westfalen nicht, daß derartige Anweisungen erfolgt sind. Die Kompetenz der Fachkonferenz nach § 7 Abs. 3 des Schulmitwirkungsgesetzes Nordrhein-Westfalen beschränkt sich auf allgemeine Grundsätze zur fachmethodischen und fachdidaktischen Arbeit sowie zur Leistungsbewertung. Damit wird lediglich der Inhalt der geschuldeten Dienstleistung präzisiert. Außerdem geschieht dies nicht einseitig durch Weisungen des Arbeitgebers, sondern in kollegialer Abstimmung durch die betroffenen Lehrer selbst.

dd) Die persönliche Abhängigkeit läßt sich nicht damit begründen, daß durch eine von der Beklagten erstellte Vorschlagsliste die Bücherauswahl eingeengt werde und durch die Anforderungen der Abschlußprüfung der Lehrgegenstand weitgehend bestimmt werde. Diese Bindungen ergeben sich aus der vertraglich übernommenen Verpflichtung, im zweiten Bildungsweg zu unterrichten. 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; BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 b der Gründe).

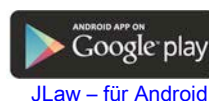
ee) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, inwieweit die Volkshochschule den Unterricht der Klägerin und der anderen Honorarlehrkräfte überwachte. Wenn die Beklagte gegenüber den Honorarlehrkräften keine Kontrollbefugnisse ausübte oder deutlich seltener als dies bei festangestellten Lehrkräften üblich ist,



kann dies dafür sprechen, daß die Honorarkräfte freier gestellt sein sollen.

ff) 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 (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 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 nicht ausreichend berücksichtigt, 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, aaO, 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 vom 30. Oktober 1991, 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 vordruckten Text der Dienstverträge wird nicht nur die Anzahl der Unterrichtsstunden, sondern auch die Uhrzeit der Unterrichtsveranstaltung vertraglich festgelegt. In § 3 Satz 2 der Dienstverträge heißt es:

"Die Erläuterungen im Programmheft über Thema, Ort und Zeit gelten ergänzend, Änderungen bedürfen der Schriftform."



Die Beklagte hat behauptet, die Volkshochschule nehme vor Festlegung der Unterrichtszeiten im veröffentlichten Arbeitsplan mit den potentiellen Kursleitern Kontakt auf und bestimme die Unterrichtszeiten nach den Vorgaben der betroffenen Kursleiter. Die Stunden- bzw. Unterrichtspläne würden unter Berücksichtigung der individuellen Wünsche und der zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aufgestellt. Die Klägerin bestreitet dies. Welcher Parteivortrag zutrifft, hat das Berufungsgericht nicht festgestellt.

Lag der Stundenplan bereits bei Abschluß der Dienstverträge 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.

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 wenigstens teilweise mitgestalten. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit bewahrte die Klägerin zudem vor einer einseitigen Änderung durch die Beklagte.

f) Für den Rechtsstatus der Klägerin ist es unerheblich, daß der Unterricht in den der Volkshochschule zur Verfügung stehenden



Räumlichkeiten 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; Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 e der Gründe und Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 f der Gründe).

6. Wenn die Arbeitszeit in den Dienstverträgen 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 dem Direktionsrecht 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.



III. 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 und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu IV der Gründe).

IV. 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 waren. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann.

1. Bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverhältnissen ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen (ständige Rechtsprechung des Senats seit dem Urteil vom 8. Mai 1985, BAGE 49, 73, 79 f. = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeits-



vertrag, zu II der Gründe). Wenn mehrere Arbeitsverträge geschlossen werden, die nicht aufeinanderfolgende, sondern nebeneinander bestehende Arbeitsverhältnisse begründen, gibt es, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat, mehrere "letzte" Arbeitsverträge. Daran ändert nichts, daß ein Lehrauftrag am 21./31. August 1989 und die drei weiteren Lehraufträge am 29. September 1989 unterzeichnet wurden. Der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ist unerheblich. Entscheidend ist vielmehr, daß die Arbeitsverhältnisse nebeneinander bestehen sollten.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht gerechtfertigt gewesen wäre.

a) Die Beklagte hat auch für die eigenfinanzierten Schulabschlußkurse nur befristete Verträge geschlossen und dies mit der Ungewißheit, ob ein bestimmter Kurs überhaupt durchgeführt werden könne, begründet. Erst nach Ablauf der Anmeldephase könne festgestellt werden, ob die für den Kurs erforderliche Mindestteilnehmerzahl erreicht werde.

aa) 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, sind kein sachlicher Grund für die Befristung (BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu V 1 der Gründe). Zutreffend weist das Landesarbeitsgericht darauf hin, daß auch weiterführende Schulen und Privatschulen nicht überblicken können, wie viele Schüler in den nächsten Schuljahren ein-



treten 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).

bb) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht die Durchführung der HSA- und FOR-Lehrgänge als eigene Daueraufgabe der Beklagten und nicht als zeitlich begrenzte Bildungsmaßnahme angesehen. Die Volkshochschule ist eine Einrichtung der Weiterbildung, zu deren Aufgaben sowohl der Bereich nichtberuflicher abschlußbezogener Bildung als auch der Bereich der beruflichen Bildung zählt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen). Die Sicherstellung eines bedarfdeckenden Angebots an derartigen Weiterbildungsveranstaltungen soll unter anderem durch Einrichtungen der kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden gewährleistet werden (§ 4 Abs. 1 des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen). Selbst wenn die Beklagte über Auswahl und Umfang des Weiterbildungsangebots frei entscheiden kann, ist dies unerheblich. Auch in der Privatwirtschaft liegt es in der Hand des Unternehmers, in welchen Marktbereichen er sich betätigt und in welchem Umfang er Betriebskapazitäten ausbaut, aufrechterhält



oder einschränkt. Eine Aufgabe von begrenzter Dauer liegt nur dann vor, wenn bereits bei Vertragsabschluß mit hinreichender Sicherheit die endgültige Beendigung der Aufgabe zu erwarten war (vgl. BAG Urteil vom 29. Mai 1991 - 7 AZR 228/90 -, n.v., zu III der Gründe). Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt.

cc) Im übrigen steigen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit zunehmender Dauer der Befristung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe, m.w.N.; Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - EzA § 620 BGB Nr. 109 = BB 1991, 2448 ff. = DB 1991, 2548 f. = NZA 1992, 31 f. = ZTR 1991, 516 ff.). Die Klägerin war seit 1979, also bei Abschluß der letzten Verträge, zehn Jahre bei der Beklagten befristet eingestellt. Bei einer derart langen Dauer des Arbeitsverhältnisses sind höhere Anforderungen an den sachlichen Grund zu stellen.

b) Für die Wirksamkeit der Befristung spielt es keine Rolle, ob die Behauptung der Beklagten zutrifft, die Klägerin sei mit zehn Wochenstunden für Lehrgänge eingestellt worden, die von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert worden seien.

aa) Allein die Abhängigkeit von Zahlungen anderer öffentlich-rechtlicher Rechtsträger und von Haushaltsmitteln rechtfertigt die Befristung nicht. 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 zwar ungewiß, ob ein



künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Aber auch in der Privatwirtschaft ist nicht gesichert, daß entsprechende 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).

bb) Die Abhängigkeit sowohl von der künftigen Nachfrage als auch von den Zahlungen anderer öffentlich-rechtlicher Rechtsträger und den ihnen zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln führt noch nicht zu einer abweichenden Beurteilung. Zwar kann ein sogenannter Mischtatbestand geeignet sein, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, weil 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 Recht-



sprechung 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; BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe).

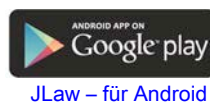
Neben der Abhängigkeit vom künftigen Bedarf und von Drittmitteln liegen keine weiteren Umstände vor, die von solchem Gewicht sind, daß auch ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht auf unbestimmte Zeit geschlossen hätte.

cc) Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der Befristung des Arbeitsverhältnisses nicht auf die Urteile des Senats vom 28. Mai 1986 (BAGE 52, 122, 128 ff. = AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b der Gründe und BAGE 52, 133, 143 und 145 ff. = AP Nr. 102, aaO, zu I 3 sowie II 2 a und b der Gründe), vom 24. September 1986 (- 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 a aa der Gründe) und vom 15. März 1989 (- 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) stützen. In diesen Urteilen hat der Senat bei den im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführten und von ihr im wesentlichen auch finanzierten "Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) die Befristung der zwischen den Lehrkräften und den Maßnahmeträgern geschlossenen Arbeitsverträge für wirksam erachtet. Der projektbedingt erhöhte personelle Mehrbedarf ist wegen der weitge-



hend durch die Bundesanstalt für Arbeit bestimmten Personalvorgaben sowie wegen der für den einzelnen Maßnahmeträger bestehenden Unsicherheit über die Durchführung weiterer überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des Benachteiligtenprogramms als sachlicher Grund dafür angesehen worden, die Arbeitsverhältnisse der projektbezogen beschäftigten Arbeitnehmer für die Dauer des jeweiligen Ausbildungsjahres zu befristen. In den MBSE-Urteilen ist vor allem auch darauf abgestellt worden, daß diese Berufsbildungsmaßnahmen für den einzelnen Maßnahmeträger jeweils befristet übertragene (= ausbildungsjahrbezogene) sozialstaatliche Sonderaufgaben von begrenzter Dauer darstellten. Diese Erwägungen treffen auf den vorliegenden Fall nicht zu.

dd) Die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Hauptschulabschlußkurse sind für die Volkshochschule der Beklagten keine sozialstaatliche Sonderaufgabe von begrenzter Dauer. Mit der Durchführung der Hauptschulabschlußlehrgänge erfüllt die Beklagte gleichzeitig einen eigenen, zeitlich nicht begrenzten Bildungsauftrag. Die Aufträge der Bundesanstalt für Arbeit erschließen der Volkshochschule einen größeren Teilnehmerkreis. Die Zahlungen der Bundesanstalt für Arbeit ermöglichen es der Beklagten, die ohnehin vorgesehenen Lehrgänge in größerem Umfang anzubieten. Die Bundesanstalt für Arbeit hat für die Volkshochschule die gleiche Funktion wie ein Großabnehmer für ein Privatunternehmen. Auch die künftigen Aufträge eines Großkunden richten sich nach seiner Finanzkraft und dem von ihm zu deckenden Bedarf (BAG Urteil vom 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 -, zur Veröffentlichung in der Fachpresse bestimmt, zu III 3 b der Gründe).



ee) Die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Hauptschulabschlußlehrgänge werden für die Volkshochschule nicht deshalb zu sozialstaatlichen Sonderaufgaben von begrenzter Dauer, weil die Volkshochschule die Teilnehmer nicht mehr selbst werben muß, sondern vom Arbeitsamt zugewiesen erhält. Der Empfänger der angebotenen Leistung und der Auftraggeber müssen nicht identisch sein. Z.B. kann ein Großabnehmer vereinbaren, daß die Waren unmittelbar an seine Kunden geliefert werden (BAG Urteil vom 8. April 1992, aaO, zu III 3 c der Gründe).

ff) Die einzelnen von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Hauptschulabschlußlehrgänge sind keine jeweils gesondert zu betrachtenden, eigenständigen Projekte. Sie dienen ebenso wie die von der Beklagten selbst finanzierten Kurse der Erfüllung einer übergreifenden, auf Dauer angelegten Aufgabe der Volkshochschule. Die Hauptschulabschlußlehrgänge sind kein zeitlich begrenztes Weiterbildungsangebot. Selbst wenn die Bundesanstalt für Arbeit als Auftraggeber ausfiele, würden die Hauptschulabschlußkurse weitergeführt, wenn auch in geringerer Zahl. Falls sich die Bundesanstalt für Arbeit aus diesem Bereich ganz oder teilweise zurückzöge, müßte die Beklagte darüber entscheiden, inwieweit sie selbst mit eigenen Mitteln die entstehenden Lücken füllen könnte und wollte (BAG Urteil vom 8. April 1992, aaO, zu III 3 e der Gründe).

gg) Inhalt und Lernziele aller Hauptschulabschlußkurse stimmen überein. Sie hängen nicht davon ab, wer sie finanziert. Wegen der Einheitlichkeit des Kursangebots können, sofern die Nachfrage es zuläßt und entsprechende Mittel zur Verfügung stehen, Rückgänge



in einem Bereich durch Steigerungen im anderen Bereich kompensiert werden. Die Lehrkräfte, die für einen von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Kurs eingestellt werden, sind in einem entsprechenden, von der Beklagten selbst finanzierten Kurs problemlos einsetzbar. Die Klägerin ist nach dem eigenen Vortrag der Beklagten sowohl in fremdfinanzierten als auch in den von der Beklagten selbst finanzierten Kursen zum nachträglichen Erwerb von Schulabschlüssen beschäftigt worden.

hh) Im vorliegenden Fall liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, daß die Volkshochschule die von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Hauptschulabschlußkurse weitgehend fremdbestimmt durchführte. Die Beklagte hat die von der Volkshochschule zu beachtenden Vorgaben der Bundesanstalt für Arbeit nicht näher geschildert. Der Senat hat sich bereits im Urteil vom 8. April 1992 (aaO) mit der Befristung des Arbeitsverhältnisses einer Lehrkraft befaßt, die von einer Volkshochschule für einen von der Bundesanstalt für Arbeit finanzierten Hauptschulabschlußlehrgang eingestellt worden war. In dieser Entscheidung hat der Senat darauf hingewiesen, daß die Bundesanstalt für Arbeit keine genauen Richtlinien über die Aufgaben, die Ziele, den Inhalt und die Organisation der Hauptschulabschlußkurse erließ, die Volkshochschule ohne derartige nähere Vorgaben nach ihren Vorstellungen und ihrem Konzept die Lehrgänge ausgestalten konnte und die personelle Planungskompetenz der Volkshochschule weitgehend unberührt blieb. Die Volkshochschule konnte frei darüber entscheiden, welches Personal sie in der Maßnahme einsetzen wollte. Ihre Personalvorschläge wurden dem mit der Bundesanstalt für Arbeit geschlossenen Vertrag zugrundegelegt. Daran war die Volkshochschule



dann allerdings gebunden. Die Dauer der Maßnahme und die Zahl der Unterrichtsstunden wurden Inhalt der geschuldeten Dienstleistung und gleichzeitig Berechnungsgrundlage für die Zahlungen der Bundesanstalt für Arbeit. Eine weitgehende Fremdbestimmtheit der von der Volkshochschule durchgeführten Hauptschulabschlußkurse ergab sich daraus aber nicht (BAG Urteil vom 8. April 1992, aaO, zu III 5 f der Gründe). Die Beklagte hat nicht behauptet, daß die Volkshochschule der Beklagten weniger Gestaltungsfreiheit hatte.

3. Entgegen der Ansicht der Beklagten kommt es nicht darauf an, ob 16 Unterrichtsstunden pro Woche gemessen an der früheren Tätigkeit der Klägerin eine Ausnahme waren. Nicht nur die Wirksamkeit der Befristung, sondern auch der Inhalt des Arbeitsverhältnisses richten sich nach dem letzten Arbeitsvertrag.

V. Der Klägerin steht der geltend gemachte Weiterbeschäftigungsanspruch zu.

Die im Beschluß des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. Februar 1985 (BAGE 48, 122 = AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht) entwickelten Grundsätze zum Weiterbeschäftigungsanspruch des gekündigten Arbeitnehmers 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; BAG 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 ausgesprochenen Kündigung oder wegen einer vereinbarten Befristung streitig ist.

Dr. Seidensticker

Schliemann

Kremhelmer

Dr. Sponer

Straub



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)