

Aktenzeichen: 7 AZR 285/85

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 27. Januar 1988

- 7 AZR 285/85 -

I. Arbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 23. August 1984

- 17 Ca 71/84 -

II. Landesarbeitsgericht

Berlin

Urteil vom 14. März 1985

- 7 Sa 106/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Befristeter Arbeitsvertrag - Status einer MBSE-Lehrkraft

Gesetz:

BGB § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 611

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Frage, ob eine als Sozialpädagogin sowie als Lehrkraft im Rahmen des Projekts "Maßnahme zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer" (MBSE) beschäftigte Person Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter ist; Frage, ob die Beschäftigung aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen erfolgt ist.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 285/85

7 Sa 106/84 Berlin

Verkündet am
27. Januar 1988

Stöcker,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 1988 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Dr. Becker und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Seiler und Prof. Dr. Knapp für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

14. März 1985 - 7 Sa 106/84 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit 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 :

Der Kläger ist türkischer Staatsangehöriger. Er ist Student der Germanistik und Pädagogik.

Der Kläger war seit Januar 1979 im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung ausländischer Jugendlicher - später: zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) - an der

-Volkshochschule des Bezirksamts N von Berlin tätig. Diese Maßnahmen werden nach Maßgabe der Rahmenvorstellungen der Bundesanstalt für Arbeit (Dienstblatt - Runderlaß der BAA 339/79 vom 4. Dezember 1979) durchgeführt.

In der -Volkshochschule des Bezirksamtes N werden jugendliche Ausländer in den Fächern Deutsch, Sozialkunde, Mathematik und Sport unterrichtet. Außerdem wird ein spezieller Werkunterricht, zum Beispiel Kraftfahrzeugmechanik, Gastronomie und Elektrotechnik, angeboten. Der Kläger wurde von Januar 1979 bis zum Januar 1981 sowie von Oktober 1983 bis 19. August 1984 als Lehrkraft für den Unterricht in den Fächern Deutsch und So-



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



-3-

zialkunde beschäftigt. Von Oktober 1981 bis zum Oktober 1983 war der Kläger als Sozialpädagoge tätig.

Für die an der -Volkshochschule durchgeführten MBSE-Lehrgänge gibt es eine interne Dienstordnung, die u.a. folgende Regelungen enthält:

"Die -Volkshochschule führt im Auftrag des Landesarbeitsamtes im Bezirk N die MBSE-Lehrgänge durch.

...

Die Lehrgänge finden in der VHS-Filiale D straße statt.

...

Nach der Vorgabe des Arbeitsamtes leitet die Lehrgänge ein hauptamtlicher Maßnahmenleiter. Er ist unmittelbar dem Direktor der Volkshochschule unterstellt.

Der Leiter ist der Vorgesetzte aller Lehrgangsmitarbeiter in der D straße. Er koordiniert und leitet die Lehrgänge verantwortlich und hat Weisungsbefugnis.

...

Z. Zt. sind auch Lehrkräfte auf Honorarbasis beschäftigt. Die VHS wird in Zukunft bestrebt sein, im MBSE-Bereich nach Möglichkeit nur mit fest eingestellten Lehrkräften zu arbeiten, da dies für die Mitarbeiter vorteilhafter ist, und zum anderen die VHS-Verwaltung entlastet.

...

Dienstbeginn ist für alle Lehrkräfte 8.00 Uhr und Dienstschluß 15.30.

...

Pausenaufsicht ist eine Dienstpflicht.

...



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



Alle 6 Wochen findet eine Gesamtbesprechung der Lehrkräfte statt. Sie wird von dem Lehrgangsleiter oder von dem Direktor der VHS geleitet. In der Gesamtbesprechung werden pädagogische Themen (z. B. Unterrichtsgestaltung, Lehrmethoden, Inhalte des Unterrichts, Soz. Päd. Betreuung) behandelt.

...

Die Gesamtbesprechung ist kein verwaltungsrechtliches Gremium und kein Beschlußorgan. Sie wirkt bei der pädagogischen Ausgestaltung der Lehrgänge mit und dient der allgemeinen Unterrichtung über die Fachgruppen hinaus. Die Fachgruppen sind verpflichtet, über ihre Arbeit und deren Ergebnisse zu berichten.

..."

Es besteht weiterhin eine Schulordnung, die auch eine die Lehrkräfte betreffende Hausordnung enthält.

Die Pausen zwischen den einzelnen Unterrichtsstunden waren geregelt. Entsprechend der von der Maßeinheit aufgestellten Pausenaufsichtspläne war der Kläger zur Pausenaufsicht verpflichtet.

In einem Rundschreiben "an alle Kolleginnen und Kollegen" vom 2. November 1982 sprach der Leiter der Einrichtung Herr I das Thema "Fachbereichssitzungen und Informationsfluß innerhalb der Einrichtung" an und wies unter anderem darauf hin, daß die Dienstbesprechungen der Fachbereiche ein Bestandteil der Organisationsform seien, daß die Teilnahme an den Sitzungen Pflicht sei, daß die Lehrkräfte des Fachbereichs Deutsch jede Woche an einer kleinen Lagebesprechung über die Klassen mit den anderen Lehrkräften und den Sozialpädagogen und daß die Deutschlehrer sich jeweils am zweiten und letzten Donnerstag eines jeden Monats



zu Dienstbesprechungen ihres Fachbereichs zu treffen hätten.

Die Zahl der vom Kläger geleisteten Unterrichtsstunden schwankte im Laufe der Jahre und von Monat zu Monat. Sie betrug zum Beispiel im Januar 1983 durchschnittlich 27 und zuletzt im Juni 1984 14 und im Juli 1984 16 Wochenstunden. Seit November 1983 betreute der Kläger eine Zusteiger-Anfängerklasse als Klassenlehrer allein. Seit dem 20. August 1984 wird er nicht mehr beschäftigt.

Im Rahmen der MBSE-Lehrgänge des Bezirksamts N wurde und wird eine größere Zahl von Lehrkräften in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Den Kläger sah und sieht das beklagte Land als freien Mitarbeiter an, der aufgrund von befristeten Honorarverträgen beschäftigt worden sei.

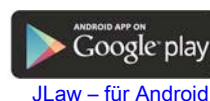
Demgegenüber ist der Kläger der Meinung, er stehe seit 1979 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zum Beklagten.

Mit seiner am 19. Juni 1984 beim Arbeitsgericht eingegangenen, dem Beklagten am 2. Juli 1984 zugestellten Klage hat der Kläger eine dahingehende Feststellung begehrt.

Der Kläger hat behauptet: Seine persönliche Abhängigkeit als Arbeitnehmer ergebe sich aus einer Mehrzahl von Umständen. So habe die Maßnahmeleitung seine Arbeitszeit einseitig festgelegt. Seit 1983 habe er im Durchschnitt 24 Stunden in der Woche unterrichtet. Er sei zur Anwesenheit bei den Gesamtkonferenzen, Klas-



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



senkonferenzen und Fachkonferenzen verpflichtet gewesen. Nach der Einrichtung der Maßnahme habe er der Leitung der Maßnahme Programme der einzelnen Unterrichtsfächer vorlegen müssen. Diese Programme seien dann in der Gesamtkonferenz von der Maßnahmeleitung genehmigt worden. Am Schluß einer jeden Maßnahme habe er einen sogenannten Klassenbericht erstellen müssen. Bei dem wöchentlichen Treffen der Lehrkräfte einer Klasse, dem sogenannten team-teaching, sei festgelegt worden, welche Maßnahmen bezüglich einzelner Schüler aus Anlaß aktueller Probleme zu treffen seien. Diese Beschlüsse seien für alle Lehrer der Klasse verbindlich gewesen. Er, der Kläger, habe außerhalb des Unterrichts Tätigkeiten durchgeführt, zum Beispiel an Elternabenden teilgenommen, Elternbesuche gemacht und an Klassenfahrten teilgenommen.

Der bei Beginn der Zusammenarbeit zwischen den Parteien im Januar 1979 mündlich geschlossene "freie Mitarbeitervertrag" sei unbefristet geschlossen worden.

Der Kläger hat beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien seit Januar 1979 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit 24 Wochenstunden bestehe,

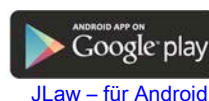
hilfsweise,

festzustellen, daß zwischen ihm und dem beklagten Land ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe, und zwar als Lehrkraft in den Unterrichtsfächern Deutsch und Sozialkunde sowie im Umfang von 24 Wochenstunden.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat



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



behauptet: Die vom Kläger genannten Wochenstundenzahlen träfen nicht zu. So habe der Kläger im Jahre 1984 nur durchschnittlich 14 Stunden unterrichtet, und zwar einschließlich Vertretungsstunden. Zur Pausenaufsicht sei der Kläger nur an den Tagen eingesetzt worden, an denen er auch stundenplanmäßig zu unterrichten gehabt habe. Die Teilnahme an den Konferenzen sei nicht vorgeschrieben, die Nichtteilnahme sei nicht sanktioniert worden. Die Dienstanweisung sei unwirksam und zudem nie praktisch durchgeführt worden. Die vom Kläger angeführten außerunterrichtlichen Verpflichtungen gehörten in das notwendige Gesamtkonzept der MBSE-Lehrgänge. Die Betreuung von Lehrgangsteilnehmern außerhalb der Maßnahme sei nur auf eigenen Wunsch des Klägers geschehen.

Das beklagte Land hat weiter vorgetragen: Es handele sich lediglich um ein freies Dienstverhältnis. Die vom Kläger geleistete Arbeit sei mit der von Volkshochschuldozenten vergleichbar. Die vom Kläger angeführten Konferenzen dienten nicht dazu, die Arbeit der Lehrkräfte inhaltlich zu bestimmen. Der Unterricht sei vielmehr frei von den Mitarbeitern zu gestalten. Die vom Kläger zitierten Genehmigungen sollten nur feststellen, daß die von den Mitarbeitern ausgewählten Unterrichtsstoffe den Rahmenvorstellungen entsprächen und damit zur Verwirklichung der Zielvorstellungen der MBSE-Lehrgänge geeignet seien. Sie seien jedoch nicht Ausdruck eines materiellen Weisungsrechts. Ein Volkshochschuldozent habe ebensolche Freiheiten der inhaltlichen Bestimmung seiner Unterrichtseinheiten. Er müsse sich auch in einem inhaltlichen Rahmen halten, der durch das zu unterrichtende Fach vorgezeichnet sei.



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



Das beklagte Land hat die Auffassung vertreten, daß selbst dann, wenn das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien als Dienstverhältnis im Sinne des § 611 BGB beurteilt werden sollte, es sich jedenfalls nur um ein befristetes handele. Es hat dazu behauptet: Die vom Kläger behauptete Nichtbefristung beim Vertragsabschluß sei nicht richtig. Vielmehr habe Herr I als Maßnahmeleiter die Lehrkräfte und die Honorarkräfte immer über die zeitliche Befristung der Verträge aufgeklärt, da er selbst die Verträge jeweils nur für den Zeitraum abschließen könne, für den er die Mittel vom Landesarbeitsamt für die Verwirklichung der MBSE-Lehrgänge erhalte. Dieser Zeitraum betrage immer nur ein Jahr, nämlich vom 1. September bis zum 31. August des folgenden Jahres, so daß es ihm nicht möglich sei, über diesen Zeitraum hinaus Aussagen über das Fortbestehen eines Vertragsverhältnisses zu treffen. Daraus ergebe sich aber die Vereinbarung einer Befristungsabrede beim Vertragsabschluß. Die sachliche Rechtfertigung der Befristung ergebe sich im vorliegenden Fall daraus, daß die Finanzierung dieser MBSE-Programme konkret befristet sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, und zwar hinsichtlich des Hauptantrages wegen Fehlens des erforderlichen Feststellungsinteresses als unzulässig und im übrigen als unbegründet. Es hat unter anderem ausgeführt: Daß der Kläger für seine Unterrichtstätigkeit an einen bestimmten Ort gebunden sei, daß er seinen Unterricht nach bestimmten Stundenplänen erteilt und daß er teilweise auch Pausenaufsichten zu führen gehabt habe, könne sein Rechtsverhältnis zum Beklagten nicht als Arbeitsverhältnis kennzeichnen. Darüber hinausgehende für die Annahme eines



Arbeitsverhältnisses erforderliche Kriterien seien vom Kläger nicht bzw. nicht ausreichend vorgetragen worden. Der Vortrag des Klägers zu seiner persönlichen Abhängigkeit sei entweder vergangenheitsbezogen oder durchweg pauschal.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt und seinen erstinstanzlichen Vortrag wie folgt ergänzt: Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts sei die für ein Arbeitsverhältnis erforderliche persönliche Abhängigkeit im vorliegenden Fall gegeben. Er habe sich in die von der Volkshochschule und dem Maßnahmeleiter aufgestellte und fremdbestimmte Arbeitsorganisation einfügen müssen. Die Organisation sei streng hierarchisch aufgebaut. Der Leiter der Maßnahme habe allen Mitarbeitern die Art und Weise der Unterrichtserteilung bindend vorgeschrieben. Es habe sich um handlungsorientierten Sprachunterricht gehandelt, den alle Dozenten im Fach Deutsch, und zwar Festangestellte und Honorarkräfte in gleicher Weise hätten erteilen müssen. Der Leiter der Maßnahme habe wiederholt darauf hingewiesen, daß den vom Sprachverband gegebenen Hinweisen auf didaktische Überlegungen, auf methodische Vorgehensweisen und auf Unterrichtsplanung zu folgen sei. Die Eigenverantwortlichkeit der Lehrkraft in den MBSE sei gleichbedeutend mit der von Lehrern an allgemeinbildenden Schulen gemäß § 10 SchulVerfG. Der Leiter der Maßnahme habe seinen Einfluß auf den Inhalt der Unterrichtstätigkeit weitgehend auf dem Wege über Diskussionen ausgeübt. Er, der Kläger, sei - anders als sonstige Volkshochschuldozenten - zum Beispiel verpflichtet gewesen, Zwischenbeurteilungen und Endbeurteilungen über die einzelnen Schüler zu fertigen. Es habe innerhalb der



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



Maßnahme die Verpflichtung bestanden, Leistungstests durchzuführen. Insgesamt gesehen habe es sich bei den MBSE-Lehrgängen um einen schulischen Betrieb gehandelt. Da es den jugendlichen Teilnehmern dieser Lehrgänge keineswegs freigestellt sei, zum Kurs zu erscheinen oder nicht, seien sie nicht mit den Hörern sonstiger Kurse an Volkshochschulen vergleichbar. Anders als sonstige Volkshochschuldozenten hätte er ebenso wie die angestellten Mitarbeiter die Verpflichtung gehabt, ein Klassenbuch zu führen. Er sei in jeder Hinsicht den festangestellten Mitarbeitern vergleichbar. Seine Tätigkeit im Unterricht sei identisch gewesen mit der Tätigkeit der übrigen festangestellten Deutschlehrer. Einen sachlichen Grund für die Differenzierung zwischen ihm als freien Mitarbeiter und den übrigen festangestellten Mitarbeitern gebe es nicht. Aus einer vom Maßnahmeleiter herausgegebenen "neuen Information" betreffend Zuständigkeitsbereiche vom 13. Mai 1981 folge, daß ihm, dem Kläger, zeitweise untere Leitungsfunktionen innerhalb der Maßnahme zugeteilt worden seien. Dabei sei er in dieser Aufstellung der fünf zuständigen Mitarbeiter der einzige freie Mitarbeiter gewesen.

Der Kläger hat die Meinung vertreten, das bestehende Arbeitsverhältnis sei unbefristet, da es niemals befristet worden sei und die bloße Unsicherheit über die Gewährung weiterer Mittel keinen sachlich rechtfertigenden Grund für eine Befristung darstelle.

Das beklagte Land hat erwidert: Der Kläger sei nicht in einem Maße persönlich abhängig gewesen, daß sich daraus das Bestehen



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



eines Arbeitsverhältnisses herleiten ließe. Die Ausführungen des Klägers seien viel zu abstrakt gehalten, als daß sich daraus etwas für seinen Status herleiten ließe. Soweit der Kläger seinen Arbeitnehmerstatus daraus herleiten wolle, daß ihm durch die Richtlinien der Arbeitsverwaltung für das MBSE-Programm und die Informationen des Sprachverbandes gewisse Vorgaben gemacht worden seien, könne dies nicht anders beurteilt werden als schlechthin bei Volkshochschuldozenten. Auch soweit der Kläger geltend mache, die Lehrkräfte hätten wöchentlich Teamsitzungen abgehalten, ergebe sich daraus keine persönliche Abhängigkeit im arbeitsrechtlichen Sinne. Diese Sitzungen seien von der Sache her geboten gewesen und hätten lediglich den Sinn gehabt, die Effektivität des Unterrichts zu erhöhen und Erfahrungen mit anderen Lehrkräften auszutauschen. Es sei nicht richtig, daß die Kurse im Rahmen des MBSE-Programms schulisch, das heißt im Sinne der Schulgesetze, organisiert seien. Soweit der Kläger Pausenaufsichten übernommen gehabt habe, habe die Leitung der Maßnahme auch erwarten und verlangen können, daß er sie einhalte. Soweit der Kläger Eintragungen in die Klassenbücher vorzunehmen gehabt hätte, habe es sich um eine ganz geringfügige Leistung gehandelt, die während der Unterrichtsstunde oder am Ende habe erledigt werden können. Der Kläger sei nicht verpflichtet gewesen, an den Aktivitäten der Volkshochschule außerhalb der Unterrichtsstunden teilzunehmen.

Aus einem Vergleich der Tätigkeiten von freien Mitarbeitern und Angestellten im Rahmen des MBSE-Programms könne der Kläger nichts herleiten. Es sei zwar richtig, daß ein freier Mitarbeiter



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

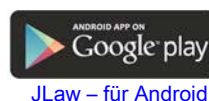


und ein Angestellter der Volkshochschule im Rahmen des MBSE-Programms zum Teil auch gleiche Tätigkeiten auszuüben hätten. Es dürfe aber nicht übersehen werden, daß bei dem Kläger die typischen Erscheinungsformen eines Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen hätten. Gerade bezüglich der Aktivitäten außerhalb der eigentlichen Unterrichtsstunden werde der Unterschied deutlich. Der Kläger habe an diesen Aktivitäten freiwillig teilgenommen, und zwar deshalb, weil er dadurch eine zusätzliche Vergütung habe erzielen können. Die Leitung der Volkshochschule habe niemals eine Verpflichtung des Klägers zur Teilnahme für sich in Anspruch genommen. Ganz anders verhalte es sich dagegen bei den angestellten Lehrkräften. Bei ihnen werde im Rahmen des Zumutbaren in Ausübung des Direktionsrechts eine Teilnahme an verschiedenen Aktivitäten verlangt. Dies verkenne der Kläger. Er übersehe auch völlig, daß die Arbeitnehmer an der Volkshochschule auch außerhalb der reinen Unterrichtszeit zu Verwaltungsarbeiten und anderen Verrichtungen zur Verfügung stehen müßten.

Das beklagte Land hat weiterhin die Auffassung vertreten, die jeweilige Befristung der Verträge sei in jedem Falle nach § 620 BGB gerechtfertigt, und zwar sowohl dann, wenn man von einem freien Mitarbeiterverhältnis ausgehe, als auch dann, wenn ein Arbeitsverhältnis bestanden haben sollte. Die einzelnen MBSE-Lehrgänge hätten an der Volkshochschule N nur durchgeführt werden können, wenn das Arbeitsamt eine ausreichende Anzahl von Teilnehmern zugewiesen und außerdem die Mittel zur Bezahlung der Lehrkräfte zur Verfügung gestellt habe. Deshalb hätten die Lehrkräfte immer nur für die Dauer eines Lehrgangs eingestellt werden



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



können. Es habe sich zu Beginn des befristeten Lehrgangs nicht übersehen lassen, ob nach Beendigung dieses Lehrgangs genügend neue Bewerber bei der Arbeitsverwaltung die Teilnahme an einem derartigen Lehrgang beantragen und ob sie der Volkshochschule N zugeteilt werden würden. Es sei deshalb sachlich gerechtfertigt gewesen, mit den benötigten zusätzlichen Lehrkräften Zeitverträge, abgestellt auf die einzelnen Lehrgänge, abzuschließen. Die jeweilige Befristung sei mit den betreffenden Lehrkräften zu Beginn eines Lehrganges vereinbart worden.

Das Landesarbeitsgericht hat - unter Zurückweisung der Berufung im übrigen - das erstinstanzliche Urteil teilweise abändert und festgestellt, daß zwischen den Parteien seit 1979 ein Arbeitsverhältnis besteht. Es hat weiterhin festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 19. August 1984 hinaus unbefristet fortbesteht, und zwar mit 14 Unterrichtsstunden wöchentlich.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt das beklagte Land die Wiederherstellung des klageabweisenden Urteils des Arbeitsgerichts. Der Kläger beantragt, die Revision zurückzuweisen.

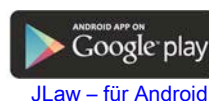
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des beklagten Landes ist begründet.

Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.



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



Eine abschließende Entscheidung über den Rechtsstatus des Klägers ist dem Senat nicht möglich, da es noch tatsächlicher Feststellungen bedarf, in welcher Art und Weise die Parteien ihre Vertragsbeziehung in der Zeit vom Februar 1981 bis Oktober 1983 (Beschäftigung des Klägers als Sozialpädagoge) gestaltet und tatsächlich durchgeführt haben. Den Klageantrag zu 2) kann der Senat ebenfalls nicht abschließend entscheiden, da es noch tatsächlicher Feststellungen hinsichtlich der zwischen den Parteien streitigen Rechtsfrage bedarf, ob die - jedenfalls ab November 1983 als Arbeitsverhältnis zu qualifizierende - Rechtsbeziehung bis zum 19. August 1984 befristet worden ist.

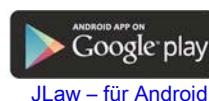
I. Das Landesarbeitsgericht hat die vom Kläger begehrte Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses insoweit für unzulässig gehalten, als sie sich auf das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses seit Januar 1979 sowie auf die vom Kläger bezeichnete Zahl der Wochenstunden bezieht. Da der insoweit allein beschwerte Kläger gegen die teilweise Zurückweisung der Berufung keine Revision eingelegt hat, erstreckt sich der vom Kläger als "Hauptantrag" gestellte Klageantrag in der Revisionsinstanz nur noch auf die Statusfrage, und zwar auf die Zeit von Januar 1979 bis 19. August 1984.

1. Das Landesarbeitsgericht hat den "Hauptantrag" des Klägers, soweit er sich auf die Statusfrage bezieht, zu Recht als zulässig angesehen.

Der Kläger hat ein rechtliches Interesse daran, daß alsbald



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



festgestellt wird, ob er bereits seit Januar 1979 in einem Arbeitsverhältnis zu dem beklagten Land stand (§ 256 ZPO). Eine Feststellungsklage darüber, ob ein Rechtsverhältnis ein Arbeitsverhältnis war oder nicht, ist grundsätzlich geeignet, zwischen den Parteien in einem großen Umfang Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zu schaffen (vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil des Senats vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter I 1 b der Gründe). Das Vorhandensein arbeitsvertraglicher Beziehungen kann u.a. für den kündigungsschutzrechtlichen Bestandsschutz von Bedeutung sein. Außerdem ergeben sich aus dem rechtlichen Bestand eines Arbeitsverhältnisses stets Auswirkungen auf dem Gebiet des Steuerrechts, des Sozialversicherungsrechts und des Arbeitsverwaltungsrechts.

2. Dem angefochtenen Urteil kann auch insoweit zugestimmt werden, als es die Feststellung enthält, daß zwischen den Parteien in der Zeit von Januar 1979 bis 19. August 1984 jedenfalls in den Zeiträumen, in denen der Kläger als Lehrkraft beschäftigt worden ist (Januar 1979 bis Januar 1981 und November 1983 bis 19. August 1984), ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Ob der Kläger während seiner Tätigkeit als Sozialpädagoge (Februar 1981 bis Oktober 1983) Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter gewesen ist, kann der Senat mangels entsprechender Tatsachenfeststellungen nicht abschließend entscheiden.

a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. etwa das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Ge-



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



richts bestimmte Urteil des Senats vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 - AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, unter I 2 der Gründe) unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters (Dienstvertrag) durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in welcher der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils steht. Danach ist Arbeitnehmer derjenige Mitarbeiter, der seine Arbeitsleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation zu erbringen hat. Insoweit enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ein typisches Abgrenzungsmerkmal. Nach dieser Vorschrift ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und daher persönlich abhängig ist folglich der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Zwar gilt die genannte Regelung unmittelbar nur für die Abgrenzung des selbständigen Handelsvertreters zum abhängig beschäftigten Handlungsgehilfen. Über diesen unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus enthält die Bestimmung jedoch eine allgemeine gesetzgeberische Wertung, die bei der Abgrenzung des Dienstvertrags zum Arbeitsvertrag zu beachten ist, zumal dies die einzige Norm ist, welche Kriterien hierfür aufstellt (vgl. BAG Urteil vom 17. Mai 1978 - 5 AZR 580/77 - AP Nr. 28 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I der Gründe; BAGE 36, 77, 84 = AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAGE 41, 247, 253 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, aaO; krit. hierzu Wank, ZfA 1987, 355, 393 f.; Richardi, Festschrift zum 125 jährigen Bestehen der Juristischen Gesellschaft zu Berlin, 1984, 607, 615). Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation



wird insbesondere dadurch deutlich, daß ein Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Häufig tritt auch eine fachliche Weisungsgebundenheit hinzu; sie ist andererseits für Dienste höherer Art nicht immer typisch (vgl. BAGE 41, 247, 253 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe, m.w.N.).

Über die danach vorzunehmende Einordnung des Rechtsverhältnisses (Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag) entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge (z. B. Dienstvertrag ohne Kündigungsschutz) oder eine Beziehung, die dem Geschäftsinhalt in Wahrheit nicht entspricht. Der jeweilige Vertragstyp kann nur aus dem wirklichen Geschäftsinhalt erkannt werden (vgl. BAGE 41, 247, 258 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 3 der Gründe, m.w.N.).

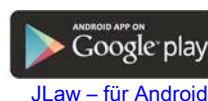
Die Dauer einer Beschäftigung besagt noch nichts darüber, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt oder nicht. Auch bei Bestehen einer Dauerverpflichtung ist stets gesondert zu prüfen, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt (vgl. BAG Urteil vom 15. März 1978 - 5 AZR 818/76 - AP Nr. 25 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 der Gründe; BAGE 30, 163, 167 f. = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, aaO). Beide Rechtsformen, Arbeitsverhältnis und Dienstverhältnis, sind sowohl mit als auch ohne Dauerverpflichtung denkbar. Die Verpflichtung, bestimmte Dienste regelmäßig und wiederkehrend zu leisten, kann für



ein freies Arbeitsverhältnis ebenso typisch sein wie für ein Arbeitsverhältnis.

b) Bei Berücksichtigung dieser Grundsätze ist mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß der Kläger während seiner Beschäftigung als Lehrkraft (Januar 1979 bis Januar 1981 und November 1983 bis 19. August 1984) in einem Arbeitsverhältnis zum beklagten Land stand.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf abgestellt, ob der Kläger während seiner Lehrtätigkeit in zeitlicher Hinsicht Bindungen unterlag, wie sie einem Arbeitsverhältnis eigen sind, und welchen Einschränkungen er bei der Gestaltung seiner Tätigkeit unterworfen war. Dabei ist es von folgenden tatsächlichen Feststellungen ausgegangen: Die persönliche Abhängigkeit des Klägers ergebe sich schon aus seiner Eingliederung in die Arbeitsorganisation der Volkshochschule N . . . Das beklagte Land habe den Kläger in der Regel mit mindestens der Hälfte, teilweise mit weit mehr als der Hälfte der Zahl der Stunden, die andere Lehrkräfte regelmäßig zu leisten haben, beschäftigt. Einschließlich der Zeiten, in denen er an wöchentlichen Besprechungen teilgenommen und Elternbesuche gemacht habe, habe der Kläger die Beschäftigung in einem Umfang ausgeübt, der es ihm kaum noch erlaubt habe, über seine Arbeitskraft wie ein Unternehmer zu verfügen. Der Kläger sei in zeitlicher und in räumlicher Hinsicht in den Betrieb der Volkshochschule eingegliedert gewesen. Er sei an den Stundenplan und an die von 8.00 Uhr bis 15.30 Uhr gehende allgemeine Unterrichtszeit gebunden gewesen, so daß er die zeit-

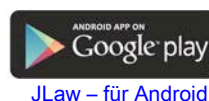


liche Lage seines Unterrichts nicht habe selbst bestimmen können. Das beklagte Land könne in diesem Zusammenhang nicht mit Erfolg darauf hinweisen, daß eine Bindung in zeitlicher Hinsicht deswegen nicht anzunehmen sei, weil bei der Erstellung des Stundenplanes auf die Wünsche und auf anderweitige Tätigkeiten des Klägers Rücksicht genommen worden sei; denn zum einen werde bei der Stundeneinteilung auch bei festangestellten Mitarbeitern auf persönliche Wünsche nach Möglichkeit Rücksicht genommen, und zum anderen habe der Kläger die einmal vorgenommene Einteilung nicht wieder ändern können. Das beklagte Land habe ferner dadurch wie ein Arbeitgeber über die Arbeitszeit des Klägers verfügt, als es ihn für Pausenaufsichten eingeteilt habe. Es habe die Durchführung von Pausenaufsichten für alle Mitarbeiter zur Dienstpflicht erklärt und sie gegenüber dem Kläger auch angeordnet, indem es ihm solche Aufsichten zugewiesen habe. Der Kläger sei zwar nur an den Tagen zu Pausenaufsichten eingeteilt worden, an denen er auch Unterricht zu erteilen gehabt hätte. Dies sei aber bei allen Lehrkräften der Fall gewesen. Außerdem habe der Kläger den Ort seiner Tätigkeit nicht frei wählen können, sondern sei an das von der Beklagten bestimmte Gebäude der Volkshochschule gebunden gewesen.

Die persönliche Abhängigkeit des Klägers durch Eingliederung in den Betrieb zeige sich ferner darin, daß der Kläger bei seiner Arbeit auf den gesamten Apparat und die übrigen Mitarbeiter der Volkshochschule angewiesen gewesen sei. Der Kläger habe seine Arbeit als Lehrkraft nur im Zusammenwirken mit der Lehrgangsleitung und den Lehrkräften, Sozialpädagogen und Werkstattanleitern



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

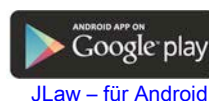


der Gruppen, in denen er selbst unterrichtet habe oder sonst tätig gewesen sei, leisten können. Ohne Rücksprache zum Beispiel mit dem jeweiligen Sozialpädagogen habe der Kläger als Deutschlehrer seinen Unterricht nicht sachgerecht erteilen können, weil er nur durch derartige Rücksprachen auf etwa vorhandene Probleme in einer Gruppe oder bei einzelnen Schülern aufmerksam habe werden können. Diesem Ziel einer sachgerechten Unterrichtserteilung und einer optimalen Förderung der Schüler hätten sowohl das sogenannte team-teaching, also der wöchentlich einmal stattfindende gemeinsame Unterricht von Lehrern, Sozialpädagogen und Werkstattanleitern in einer Klasse, als auch die wöchentliche Team-Besprechung der in einer Klasse tätigen Mitarbeiter gedient.

Persönlich abhängig sei der Kläger auch deswegen gewesen, weil das beklagte Land sich in verschiedener Form Weisungs-, Aufsichts- und Leitungsbefugnisse ihm gegenüber vorbehalten habe. So habe es insbesondere in der internen Dienstordnung die Vorgesetzteneigenschaft des Maßnahmeleiters gegenüber allen, also auch gegenüber den als Honorarkräfte behandelten freien Mitarbeitern hervorgehoben und ausdrücklich auf dessen Weisungsbefugnis hingewiesen. Das beklagte Land habe seine Weisungsbefugnis gegenüber dem Kläger unter anderem auch dadurch zum Ausdruck gebracht, daß es ihn zur Führung eines Klassenbuches angehalten, an die Einhaltung seiner Aufsichtspflicht in Pausen erinnert, eigenmächtige Veränderungen des Stundenplanes untersagt, ihn zur Teilnahme an den Dienstbesprechungen der Fachbereiche aufgefordert, Nebentätigkeiten ohne schriftliche Genehmigung untersagt und in dem Schreiben vom 29. September 1983 in 14 Punkten Einzelweisungen



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



organisatorischer, fachlicher und pädagogischer Art gegeben habe.

bb) Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts entspricht den Grundsätzen, die der Senat in einem ähnlich gelagerten Fall (vgl. Senatsurteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, aaO, unter I 2 der Gründe) aufgestellt hat. Soweit die Revision gegen die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung materiellrechtliche Einwendungen vorbringt, sind diese unbegründet.

Entgegen der Ansicht der Revision ergab sich die zeitliche Bindung des Klägers während seiner Tätigkeit als Lehrkraft bereits daraus, daß er hinsichtlich der Lage seiner Arbeitszeit Bindungen unterlag, wie sie einem Arbeitsverhältnis eigen sind. Auf den genauen Umfang der von dem Kläger als Lehrkraft erbrachten Arbeitsleistung kommt es nicht an. Nach den vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen hatte der Kläger als Lehrkraft jedenfalls nicht die Möglichkeit, seine Arbeitszeit frei zu bestimmen. Er war vielmehr hinsichtlich der zeitlichen Lage der von ihm zu erbringenden Arbeitsleistungen an die Vorgaben des beklagten Landes gebunden. Dabei ist es rechtlich ohne Belang, ob die dem Kläger auferlegten Pausenaufsichten innerhalb der vom beklagten Land bezahlten Arbeitszeit lagen oder nicht. Die für ein Arbeitsverhältnis charakterische zeitliche Bindung ergibt sich bereits aus der Vorgabe von Pausenzeiten und Pausenaufsichten (vgl. Senatsurteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, aaO). Es bedarf daher keiner Prüfung, ob die von der Revision in diesem Zusammenhang erhobene Verfahrensrüge (§ 286 ZPO) zulässig und begründet ist.

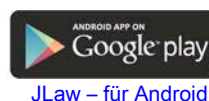


Der Revision ist zwar insoweit zuzustimmen, als sie die Auffassung vertritt, die Bindung an einen bestimmten Arbeitsort sei auch bei selbständigen Dienstverpflichteten (z.B. bei Volkshochschuldozenten) anzutreffen. Dabei verkennt sie aber, daß es auf dieses Merkmal bei der Beurteilung der Arbeitnehmereigenschaft nicht allein entscheidend ankommt. Das Landesarbeitsgericht hat der Bindung des Klägers an einen bestimmten Arbeitsort nur eine indizielle Bedeutung im Rahmen der von ihm vorgenommenen Gesamtprüfung aller maßgeblichen Umstände beigemessen, die auf eine Eingliederung des Klägers in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation hindeuten. Zur arbeitsorganisatorischen und inhaltlichen Einbindung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht tatsächliche Feststellungen getroffen, die den Schluß zulassen, daß der Kläger in der Gestaltung seiner Lehrtätigkeit nicht im wesentlichen frei gewesen ist. Nach den von der Revision nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen Feststellungen war der Kläger verpflichtet, sowohl an einem wöchentlich einmal stattfindenden gemeinsamen Unterricht von Lehrern, Sozialpädagogen und Werkstattanleitern als auch an der wöchentlichen Team-Besprechung der in einer Klasse tätigen Mitarbeiter teilzunehmen. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht festgestellt, daß dem Maßnahmeleiter nach einer internen Dienstordnung die Weisungsbefugnis gegenüber allen Lehrkräften übertragen worden ist. Daß das beklagte Land gegenüber dem Kläger auch wiederholt von seiner Weisungsbefugnis Gebrauch gemacht hat, hat das Landesarbeitsgericht ebenfalls festgestellt.

Bei Berücksichtigung aller für die Beurteilung des Rechts-



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



status des Klägers maßgeblichen Umstände ist es rechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen ist, daß der Kläger während seiner Tätigkeit als Lehrkraft im Rahmen arbeitsvertraglicher Beziehungen beschäftigt worden ist. Ob dies auch für die Tätigkeit des Klägers als Sozialpädagoge (Februar 1981 bis Oktober 1983) zutrifft, kann der Senat nicht entscheiden. Insoweit bedarf es noch tatsächlicher Feststellungen seitens des Landesarbeitsgerichts.

II. Die Revision ist auch insoweit begründet, als das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 19. August 1984 hinaus mit 14 Unterrichtsstunden wöchentlich fortbesteht. Der Senat ist mangels ausreichender Tatsachenfeststellungen auch insoweit nicht dazu in der Lage, den Befristungsrechtsstreit abschließend zu entscheiden. Es bedarf noch tatsächlicher Feststellungen hinsichtlich der zwischen den Parteien streitigen Frage, ob die - jedenfalls für die Dauer der Lehrtätigkeit - als Arbeitsverhältnis anzusehende Rechtsbeziehung der Parteien bis zum 19. August 1984 befristet gewesen ist oder nicht.

1. Das Landesarbeitsgericht ist mit Recht davon ausgegangen, daß es sich bei dem Befristungsrechtsstreit um einen selbständigen Teilstreitgegenstand handelt, der nicht in einem Eventualverhältnis zu dem Statusrechtsstreit steht. Es hat daher in den vom Kläger als "Hilfsantrag" bezeichneten Antrag zu Recht einen zweiten selbständigen Klageantrag gesehen und auch hierüber eine Sachentscheidung gefällt.



2. Da das Landesarbeitsgericht die von dem beklagten Land behauptete letzte Befristung der - jedenfalls für die Dauer der Lehrtätigkeit - als Arbeitsverhältnis zu wertenden Rechtsbeziehung zum 19. August 1984 für unwirksam erachtet hat, konnte es letztlich ungeklärt lassen, ob zwischen den Parteien mündlich eine derartige Befristung vereinbart worden ist. Auf das Vorliegen einer entsprechenden Befristungsabrede kommt es aber im Streitfall deshalb entscheidend an, weil nach der Ansicht des Senats (vgl. das zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmte Urteil vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 581/84 - AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) in den Fällen der vorliegenden Art ein sachlicher Grund dafür besteht, die Arbeitsverhältnisse der im Rahmen von MBSE-Projekten beschäftigten Arbeitnehmer (z.B. Lehrkräfte oder Sozialpädagogen) für die Dauer des jeweiligen Kursjahres zu befristen. Es bedarf daher insoweit einer Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Berufungsgericht, damit dieses zunächst in tatsächlicher Hinsicht klären kann, ob zwischen den Parteien mündlich eine entsprechende Befristungsabrede getroffen worden ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die gegenteiligen Behauptungen der Parteien im streitigen Teil des Tatbestandes wiedergegeben. In den Entscheidungsgründen finden sich keine Tatsachenfeststellungen über die Richtigkeit der von dem beklagten Land aufgestellten Behauptung. Das Landesarbeitsgericht ist bei seiner Würdigung vielmehr zugunsten des beklagten Landes von der Richtigkeit der von ihm behaupteten Befristungsabrede ausgegangen (vgl. S. 24 unten der Entscheidungsgründe).



3. Im Statusrechtsstreit (Klageantrag zu 1) wird das Landesarbeitsgericht in der erneuten Berufungsverhandlung zunächst aufzuklären haben, welche Vertragsgestaltung die Parteien für die Zeit vereinbart haben, in der der Kläger vom beklagten Land als Sozialpädagoge beschäftigt worden ist (Februar 1981 bis Oktober 1983). Dabei wird es insbesondere festzustellen haben, welche Abreden die Parteien über die Arbeitszeitgestaltung (z.B. feste Wochen- oder Monatsarbeitszeit, Beschäftigung auf Abruf nach Bedarf des beklagten Landes, Beschäftigung im Rahmen der vom Kläger studienbedingt freien Zeiträume nach jeweiliger Einigung über die Dauer und Lage der Arbeitszeit) getroffen haben und in welcher Art und Weise das Vertragsverhältnis in zeitlicher Hinsicht tatsächlich durchgeführt worden ist. Es wird weiterhin aufzuklären haben, ob der Kläger dazu in der Lage gewesen ist, während seiner Beschäftigung als Sozialpädagoge seine Tätigkeit im wesentlichen frei zu gestalten.

Im Befristungsrechtsstreit (Klageantrag zu 2) wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, daß der Kläger jedenfalls in den Zeiträumen, in denen er als Lehrkraft von dem beklagten Land beschäftigt worden ist, den Status eines Arbeitnehmers hatte. Es wird daher zu prüfen haben, ob die - jedenfalls für die Dauer der Lehrtätigkeit als Arbeitsverhältnis zu qualifizierende - Rechtsbeziehung aufgrund einer mündlichen Vereinbarung bis zum 19. August 1984 befristet worden ist. Sollte sich der Sachvortrag des beklagten Landes als richtig herausstellen, so wird das Landesarbeitsgericht die Grundsätze zu beachten haben, die der Senat im Urteil vom 28. Mai 1986 (7 AZR 581/84, aaO) zur



Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge in den Fällen der hier vorliegenden Art aufgestellt hat. Sollte sich dagegen die Sachdarstellung des Klägers als zutreffend erweisen, stünden die Parteien über den 19. August 1984 hinaus in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Bei der zuletzt genannten Entscheidungsmöglichkeit wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, welche Arbeitszeitgestaltung die Parteien hinsichtlich der vom Kläger zu leistenden Unterrichtsstunden vereinbart haben. Die im angefochtenen Urteil angenommene Durchschnittsarbeitszeit von 14 Unterrichtsstunden wöchentlich läßt nicht erkennen, von welcher Berechnungsgrundlage und von welchem Bezugszeitraum das Landesarbeitsgericht ausgegangen ist.

Dr. Seidensticker Schliemann Dr. Becker
Prof. Dr. Knapp Seiler



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

