

Aktenzeichen: 7 AZR 31/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 13. November 1991
- 7 AZR 31/91 -

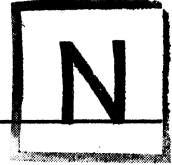
I. Arbeitsgericht
Oberhausen

Urteil vom 20. Juni 1990
- 3 Ca 526/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Düsseldorf

Urteil vom 30. Oktober 1990
- 16 Sa 1158/90 -

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



Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerstatus; VHS-Dozentin in Schulabschlußkursen

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit, § 611 Lehrer, Dozenten, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 613 Satz 1, § 631 Abs. 1; HGB § 84 Abs. 1; BeschFG 1985 Art. 1 § 4

Leitsätze:

1. Ob Volkshochschuldozenten, die in Lehrgängen zur nachträglichen Erlangung von Schulabschlüssen unterrichten, Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter sind, hängt von der Ausgestaltung der Vertragsbeziehung und von der Arbeitsorganisation der Volkshochschule ab.

a) Die Bindung an schulrechtliche Vorschriften und Lehrpläne ist unerheblich. Nur methodische und didaktische Anweisungen der Volkshochschule zur Gestaltung des Unterrichts können zu einer persönlichen Abhängigkeit führen.

b) Auf ein Arbeitsverhältnis deutet es hin, wenn die Volkshochschule nach ihren Bedürfnissen außerhalb der Unterrichtszeit über die Arbeitskraft des Dozenten verfügen kann. Die Bedeutung dieses Indizes hängt vor allem auch vom zeitlichen Umfang der zusätzlichen Aufgaben ab. Je mehr die Volkshochschule den Inhalt der Arbeitsleistung bestimmen und dem Dozenten weitere Aufgaben übertragen kann, desto mehr spricht für ein Arbeitsverhältnis.

c) Wenn der Inhalt der Dienstleistung und die Unterrichtszeiten im einzelnen vertraglich geregelt und damit einem Weisungsrecht der Volkshochschule entzogen wurden, ist dies ein wichtiger Hinweis auf ein freies Dienstverhältnis.

2. Die auf dem fehlenden Schulzwang beruhende Unsicherheit über die künftige Zahl der Interessenten für Schulabschlußkurse des zweiten Bildungsweges und die Abhängigkeit der Volkshochschule von Zuschüssen und Haushaltsmitteln geben keinen sachlichen Grund für die Befristung der Arbeitsverträge mit den in diesen Kursen eingesetzten Dozenten ab.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 31/91

16 Sa 1158/90 Düsseldorf

Verkündet am
13. November 1991

Höhmann,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 13. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Trettin und Dr. Gerschermann für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 30. Oktober 1990 - 16 Sa 1158/90 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte ist Trägerin einer Volkshochschule. Die Klägerin, eine ausgebildete Lehrerin für die Sekundarstufe I, unterrichtete dort seit 1987 in den Fächern Englisch und Biologie. Sie war in Kursen tätig, die der Erlangung des Hauptschulabschlusses (HSA) oder der Fachoberschulreife (FOS) auf dem zweiten Bildungsweg dienten oder die Teilnehmer auf das sog. O (OB) - Kolleg vorbereiteten.

Im Unterrichtszeitraum 1989/1990 wurde die Klägerin wie folgt beschäftigt:

- im HSA-Kurs Nr. 03511 von August 1989 bis Juni 1990 mit 2 Wochenstunden Biologieunterricht,
- im HSA-Kurs Nr. 03311 von August 1989 bis Juni 1990 mit 4 Wochenstunden Englischunterricht,



Die Honorarzahlung wird von der Volkshochschule dem zuständigen Finanzamt mitgeteilt, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Der Vertragspartner wird davon unterrichtet.

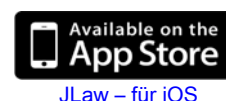
Der Vertrag erstreckt sich ausschließlich auf die oben angegebenen Veranstaltungen. Anspruch auf Fortsetzung der Mitarbeit besteht nicht. Bei Veranstaltungsreihen mit mehr als zwei Veranstaltungen verpflichtet sich der Vertragspartner, Anwesenheitslisten zu führen, in die sich die Teilnehmer selbst eintragen.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

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

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

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

Sie mußte Klassenbücher führen, die Anwesenheit der Kursteilnehmer kontrollieren, Entschuldigungen entgegennehmen und auf die Einhaltung des Rauchverbots in den Klassenräumen hinwirken.



Bei den Prüfungen mußte sie mitwirken. Die von ihr zu entwerfenden Prüfungsarbeiten wurden erst nach Genehmigung durch die Schulaufsicht den Kursteilnehmern gestellt. Während sie an den Prüfungskonferenzen teilzunehmen hatte, war sie zum Besuch weiterer Konferenzen nicht verpflichtet. Sie wurde jedoch auch zu diesen Konferenzen eingeladen und nahm regelmäßig daran teil.

Zur Vertretung veränderter Lehrkräfte war sie nicht verpflichtet. Allerdings fragte die Volkshochschule auch die Klägerin, ob sie eine Vertretung übernehme. Dazu war sie regelmäßig bereit. Die Vertretungen erfolgten im Wege des Stundentausches.

Die Klägerin unterlag der Fachaufsicht der Fachbereichsleiterin der Volkshochschule. Die Fachbereichsleiterin war berechtigt, den Unterricht zu überprüfen.

Die Klägerin hält die Befristung ihres Dienstverhältnisses für unwirksam, weil zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestehe und kein sachlicher Grund für eine Befristung vorgelegen habe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 1. Juni 1990 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von mindestens 14 Stunden besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Klägerin sei nicht als Arbeitnehmerin,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sondern als freie Mitarbeiterin aufgrund von Werkverträgen tätig gewesen. Selbst wenn zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, sei die Befristung wirksam gewesen. Der sachliche Grund für die Befristung ergebe sich aus den Besonderheiten der von der Volkshochschule veranstalteten Kurse des zweiten Bildungsweges. Das Zustandekommen weiterer Schulabschlußkurse hänge sowohl von der durch die Beklagte nicht zu beeinflussenden und wegen des fehlenden Schulzwanges nicht vorhersehbaren Zahl der Teilnehmer als auch von der Gewährung ausreichender Zuschüsse ab. Die Beklagte sei in besonderem Maße darauf angewiesen, flexibel reagieren zu können.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben der Klage stattgegeben. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin Zurückweisung der Revision beantragt.

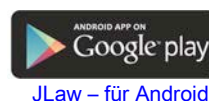
E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

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 mit einer Unterrichtsverpflichtung der Klägerin von jedenfalls 14 Wochenstunden



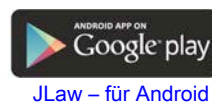
bestehe. Der Arbeitnehmerstatus der Klägerin ergebe sich aus dem Ausmaß ihrer Weisungsgebundenheit und Abhängigkeit. Die Beklagte habe den Unterrichtsort bestimmt. Auch bezüglich der Unterrichtszeit und der Art der Durchführung der Tätigkeit habe die Klägerin einem umfassenden Weisungsrecht unterlegen. Sie habe sich an einen festen Stundenplan halten müssen, der von der Beklagten erstellt worden sei. Die Beklagte habe die von der Klägerin geäußerten Wünsche nicht berücksichtigen müssen. Bei der Ausgestaltung des Unterrichts sei der Klägerin wegen der weitgehenden Vorgaben des Kultusministers nur noch ein sehr geringer Spielraum verblieben. Sie habe einer umfassenden Fachaufsicht durch die jeweilige Fachbereichsleiterin der Volkshochschule unterlegen. Es komme nur auf die Kontrollmöglichkeit an, nicht aber darauf, ob und wie häufig davon Gebrauch gemacht worden sei. Ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Bewertung des Abhängigkeitsgrades sei die Einbindung der Klägerin in das Prüfungsverfahren. Zudem habe die Klägerin aufgrund der bestehenden Rechtsvorschriften für die Durchführung von Kursen im Rahmen des zweiten Bildungsweges in nicht geringem Umfang Verwaltungstätigkeiten ausgeführt. Sie sei verpflichtet gewesen, das Kursbuch zu führen, die Anwesenheit der Kursteilnehmer zu erfassen, Entschuldigungen entgegenzunehmen, das Fehlen von Kursteilnehmern weiterzumelden und für die Einhaltung des Rauchverbots in den Kursräumen zu sorgen. Sie sei in die Organisation der Volkshochschule eingegliedert gewesen. Wenn auch ohne entsprechende Verpflichtung, habe sie an den Konferenzen teilgenommen und Vertretungsstunden für verhinderte Kollegen übernommen. Ihre Tätigkeit unterscheide sich nur geringfügig von der beamteter und angestellter Lehrer und könne mit der Tätigkeit von Dozenten der Volkshochschulen im außerschulischen Bereich



nicht mehr verglichen werden. Da ein Arbeitsverhältnis bestanden habe, hätten die vereinbarten Befristungen eines sachlichen Grundes bedurft. Weder die Ungewißheit über das künftige Zustandekommen weiterer Kurse noch die Abhängigkeit von Zuschüssen und die Ungewißheit, in welchem Umfang künftig Haushaltsmittel zur Verfügung stünden, hätten die Befristungen rechtfertigen können. Die Beklagte habe mit den Befristungen ihr Arbeitgeberrisiko in unzulässiger Weise auf die Klägerin verlagert.

II. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht die Honorarverträge nicht als Werkverträge angesehen. Nach § 631 Abs. 1 BGB liegt ein Werkvertrag vor, wenn sich der Unternehmer zur Herstellung eines Werks verpflichtet. Ein "Werk" setzt ein gegenständlich faßbares Arbeitsergebnis voraus. Die Klägerin schuldete jedoch nicht die Herbeiführung eines bestimmten Erfolges, sondern die Unter-richtstätigkeit als solche. Die tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen reichen allerdings nicht aus, das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis als Arbeitsverhältnis zu betrachten.

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



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

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 Abhän-



gigkeit, zu II 3 b der Gründe und BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu (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. Arbeitnehmer leisten fremdbestimmte Arbeit. Sie unterscheiden sich von freien Mitarbeitern durch ihre Weisungsgebundenheit.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die Frage, in welchem Maße der Mitarbeiter aufgrund derartiger Weisungsrechte persönlich abhängig ist, läßt sich nicht abstrakt für alle Beschäftigungen beantworten, sondern hängt vor allem auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (vgl. u.a. BAGE 30, 163,



169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAGE 41, 247, 254 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III der Gründe 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).

3. Das Bundesarbeitsgericht hat diese allgemeinen Grundsätze für bestimmte Tätigkeitsbereiche und Fallkonstellationen konkretisiert, u.a. für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen. Danach sind die Lehrkräfte, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt (Urteil vom 16. März 1972 - 5 AZR 460/71 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 37, 305, 312 f. = AP Nr. 65 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B I 1 der Gründe). Dagegen sind Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, regelmäßig freie Mitarbeiter, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt (Urteil vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 37, 58 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; BAGE 39, 329 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten; Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu I 2 der Gründe). Wenn Volkshochschuldozenten in Lehrgängen zur Erlangung nachträglicher Schulabschlüsse unterrichten, bedeutet dies aber noch nicht, daß sie Arbeitnehmer sind. Wie stark die Weisungsgebundenheit und persönliche Abhängigkeit dieser Lehrkräfte ist, hängt weniger vom Un-



terrichtsgegenstand 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 sowohl der Fünfte Senat im unveröffentlichten Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 - als auch der erkennende Senat im Urteil vom 14. Dezember 1983 (- 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8) auf die Besonderheiten des zu entscheidenden Falles abgestellt. In beiden Fällen ist ein freies Mitarbeiterverhältnis bejaht worden. Im Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 - 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 (aa0) 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, aa0, zu B II 3 der Gründe).



a) Die Vereinbarung, in arbeitsrechtlicher und versicherungsrechtlicher Hinsicht werde kein Dienstverhältnis begründet, ist ebenso unerheblich wie der in den Honorarverträgen enthaltene Hinweis, für die Versteuerung der Honorare sei die Klägerin selbst verantwortlich. Damit hat die Beklagte nur die Folgerungen aus ihrer Rechtsauffassung zum Status der Honorarkräfte gezogen. Diese vertraglichen Regelungen zeigen nur, daß die Beklagte kein Arbeitsverhältnis begründen wollte. Die rechtliche Qualifizierung des Rechtsverhältnisses hängt aber nicht vom Parteiwillen ab (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a aa der Gründe).

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 und BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a bb der Gründe).

c) Die rechtliche Einordnung eines Mitarbeiterverhältnisses hängt auch nicht davon ab, ob es auf Zeit oder auf Dauer angelegt ist. Die Annahme eines Dauerrechtsverhältnisses allein hat keinen arbeitsrechtlichen Aussagewert (BAGE 30, 163, 167 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 b der Gründe und Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III 7 der Gründe unter Hinweis auf die unveröffentlichten Urteile vom 24. Oktober 1984 - 5 AZR 346/83 -, zu B II 1 der



Gründe und vom 13. November 1985 - 5 AZR 435/84 -, zu B II 5 der Gründe). Sowohl bei einer dauerhaften als auch bei einer befristeten Vertragsbeziehung sind beide Rechtsformen (Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis) denkbar (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 c der Gründe).

Entgegen der Ansicht der Klägerin deutet die Verpflichtung zur persönlichen Verrichtung der Unterrichtstätigkeit nicht auf ein Arbeitsverhältnis hin. Auch freie Mitarbeiter haben nach § 613 Satz 1 BGB die Dienste im Zweifel in Person zu leisten.

Entscheidend ist, ob und wie intensiv die Klägerin in den Lehrbetrieb der Volkshochschule eingegliedert war und in welchem Umfang sie den Inhalt ihrer Tätigkeit, die Art und Weise der Unterrichtserteilung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung mitgestalten konnte. Das Gewicht der einzelnen Kriterien wird von den Besonderheiten der Unterrichtstätigkeit beeinflußt (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 der Gründe).

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



wurden in den Honorarverträgen genau angegeben. Eine Veränderung der Unterrichtstätigkeit bedurfte einer Vertragsänderung.

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

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

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

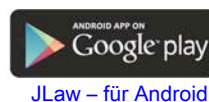


sungsrechts, vor allem auch die zeitliche Bedeutung der zusätzlichen Aufgaben können aber nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. BAG 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe und BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 b aa der Gründe).

bb) Die Nebenarbeiten der Klägerin, auf die das Landesarbeitsgericht abstellt, liefern kein tragfähiges Abgrenzungsmerkmal.

Die Führung des Kursbuches, die Erfassung der Kursteilnehmer, die Entgegennahme der Entschuldigungen, das Weitermelden des Fehlens von Teilnehmern und das Anhalten der Kursteilnehmer zur Beachtung des Rauchverbots in den Kursräumen gehören zur Unterrichtstätigkeit. Diese Aufgaben ergeben sich bereits aus der vertraglich übernommenen Dienstleistungspflicht. Die Anwesenheitskontrolle der Teilnehmer ist zudem in den Honorarverträgen ausdrücklich angesprochen. Auch dabei handelt es sich um keine über die Unterrichtstätigkeit hinausgehende Pflicht. Die Beklagte hat der Klägerin nicht durch Ausübung eines Weisungsrechts neue oder zusätzliche Aufgaben übertragen. Während die Lehrer an allgemeinbildenden Schulen außerhalb der Unterrichtszeit und losgelöst von der ihnen übertragenen konkreten Unterrichtstätigkeit zu pädagogischen Arbeiten und zur Erledigung von Verwaltungsaufgaben herangezogen werden können, standen alle Nebenaufgaben der Klägerin in untrennbarem Zusammenhang mit der vereinbarten Abwicklung einer bestimmten Lehrveranstaltung und dem jeweiligen Unterricht.

cc) Auch die Prüfungen lassen sich nicht von der Unterrichtstätigkeit trennen. Sie bilden den Abschluß der Stoffvermittlung.



Die Prüfertätigkeit ist Teil der konkret umschriebenen Dienstleistung, wobei für die Korrekturen eine zusätzliche Vergütung vereinbart wurde. Die Prüfungsvorschriften bestimmen lediglich den Inhalt der vertraglich geschuldeten Dienstleistung.

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

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

dd) Die Teilnahme an Prüfungskonferenzen, die zum Prüfungsverfahren und zur übernommenen Unterrichtstätigkeit gehört, schuf keine persönliche Abhängigkeit. Auch wenn die Beklagte die Termine einseitig festlegte, können die Prüfungskonferenzen wegen ihres, gemessen an der Gesamttätigkeit, geringen zeitlichen Umfangs die rechtliche Würdigung nicht beeinflussen (vgl. BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 c der Gründe).

ee) Die Klägerin war nicht verpflichtet, an sonstigen Konferenzen teilzunehmen. Eine Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht



schon daraus, daß sie eingeladen wurde und freiwillig teilnahm.

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

aa) Eine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergibt sich nicht schon daraus, daß bei der Unterrichtserteilung das in Nordrhein-Westfalen geltende Schulrecht zu beachten war. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ist es für den Status der Klägerin auch unerheblich, daß sich "die von der Klägerin anzustrebenden Lernziele sowie die zu diesem Zweck von ihr zu erstellenden Lehrpläne an den Richtlinien und Lehrplänen des Kultusministers für den jeweiligen Schulabschluß orientieren" mußten. Daran ändert sich nichts, wenn der Kultusminister nicht nur die Unterrichtsziele, sondern auch die grundsätzlichen Unterrichtsmethoden der Erwachsenenbildung vorgab. Diese Vorgaben präzisieren nur die vertraglich geschuldete Dienstleistung. Die Klägerin war vertraglich zu einem ordnungsgemäßen und damit zu einem den schulrechtlichen Vorschriften entsprechenden Unterricht verpflichtet. Die Beklagte hat die Ausgestaltung des Unterrichts nicht kraft ihres Direktionsrechts näher geregelt, sondern lediglich dafür gesorgt, daß die auch für sie verbindlichen öffentlich-rechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

bb) Das Landesarbeitsgericht stützt sich zwar darauf, daß die Klägerin einer "umfassenden Fachaufsicht" unterlegen habe. Es zeigt aber nicht auf, worin diese Fachaufsicht bestanden habe.



Die Ausführungen im angegriffenen Urteil deuten darauf hin, daß die "Fachaufsicht" lediglich dazu diene, erforderlichenfalls auf die Einhaltung der schulrechtlichen Vorschriften hinzuwirken. 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.

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

cc) Da weitgehende schulrechtliche Vorgaben bestehen und im übrigen alle Lehrkräfte einen gewissen pädagogischen Gestaltungsspielraum haben, ist es möglich, daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung durch Arbeitnehmer und freie Mitarbeiter keine nennenswerten Unterschiede aufweist. Dies spricht jedoch nicht für ein Arbeitsverhältnis, sondern ist wertneutral.



Die fachliche Weisungsgebundenheit ist für Dienste höherer Art nicht immer typisch (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe). Die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, daß dem Dienstverpflichteten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt. Die Unterrichtstätigkeit zählt hierzu, so daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung als Abgrenzungsmerkmal ungeeignet sein kann. Das Landesarbeitsgericht hat übersehen, daß es Tätigkeiten gibt, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses verrichtet 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. und BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - BzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = DB 1992, 742 f. = NZA 1992, 407 ff., zu B II 4 c bb 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).

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 - 7 ABR 19/91 -, aaO, zu B II 4 d der Gründe).



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

"... UStd. nach Stundenplan".

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

cc) Auch eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit in allen Einzelheiten führt zwar zu einer Bindung des Dienstverpflichteten. Eine derartige Bindung konnte jedoch die Klägerin nach ihren



Wünschen und Vorstellungen weitgehend mitgestalten. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit bewahrte die Klägerin zudem vor einer einseitigen Änderung durch die Beklagte.

f) Unerheblich ist es, daß der Unterricht entweder in Räumlichkeiten der Volkshochschule selbst oder in entsprechend genutzten Schulgebäuden in O 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 II 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).

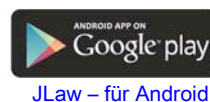
6. Wenn die Arbeitszeit im Honorarvertrag durch statische Verweisung auf den bereits vorliegenden Stundenplan vereinbart wurde, ist die Klägerin nicht als Arbeitnehmerin, sondern als freie Mitarbeiterin anzusehen. Dann war nicht nur der Inhalt, sondern vor allem auch die Arbeitszeit vertraglich festgelegt und einem 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. Umstände, die schwerer wiegen könnten und aus denen sich noch die für ein Arbeitsverhältnis typische Weisungsgebundenheit ergeben könnte, liegen nicht vor.

IV. 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).

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



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

2. Ebensowenig rechtfertigt die Abhängigkeit von Zuschüssen und Haushaltsmitteln die Befristung. Das Haushaltsrecht kann nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht unmittelbar in das Arbeitsverhältnis eingreifen. Wegen der zeitlichen Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr ist es zwar ungewiß, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Aber auch in der Privatwirtschaft ist nicht gesichert, daß 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.). Dem entsprechend reicht auch die allgemeine Unsicherheit über das Weiterlaufen von Drittmitteln nicht aus (BAG Urteil vom 25. Januar 1980 - 7 AZR 69/78 - AP Nr. 52 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu 3 der Gründe; BAGE 41, 110, 115 f. = AP Nr. 72 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu B II 3 der Gründe; BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe).

3. Die Abhängigkeit sowohl von der künftigen Nachfrage als auch von Zuschüssen und Haushaltsmitteln führt zu keiner abweichenden Beurteilung. Zwar kann ein sogenannter Mischtatbestand dazu geeignet sein, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, zumal es sich bei den von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgründen um keine abschließende Aufzählung handelt. Die als Befristungsgrund vorgetragene Fallgestaltung muß jedoch gewichtige rechtserhebliche Besonderheiten aufweisen, die eine nahtlose Einordnung in die bisher anerkannten Typen unmöglich machen. Die erforderliche eigene rechtliche Bewertung derartiger Fallgestaltungen verändert nicht den Prüfungsmaßstab. Auch bei ihnen muß nach den Wertungsmaßstäben der bisherigen Rechtsprechung ein sachlicher Grund für eine Befristung anzuerkennen sein (vgl. BAGE 42, 203, 208 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; Urteil vom 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe). Im Urteil vom 13. April 1983 (BAGE 42, 203 = AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter



Arbeitsvertrag) befaßte sich das Bundesarbeitsgericht mit der befristeten Anstellung von Aushilfslehrkräften für Vertretungsfälle durch Beurlaubungen, im Urteil vom 22. März 1985 (aaO) mit der befristeten Anstellung ausländischer Lehrer, die aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen vom Entsendestaat für eine begrenzte Zeit zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts an deutschen Schulen für Schüler ihrer Staatsangehörigkeit abgestellt wurden, und im Urteil vom 24. September 1986 (aaO) mit der befristeten Anstellung von Lehrkräften durch eine Volkshochschule im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE). Damit ist der vorliegende Fall nicht zu vergleichen. Im Rahmen der MBSE-Maßnahmen nahm die Volkshochschule eine von der Bundesanstalt für Arbeit jeweils befristet übertragene soziale Aufgabe von begrenzter Dauer wahr. Dabei war die Volkshochschule gleichsam als Erfüllungsgehilfe für die mit der Durchführung der MBSE-Maßnahmen betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig. Der nur vorübergehende Charakter und die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen rechtfertigten die Befristung. Dagegen ist der Unterricht zur nachträglichen Erlangung von Schulabschlüssen eine auf Dauer angelegte Aufgabe der Volkshochschule. Im Gegensatz zu anderen Volkshochschulkursen handelt es sich um keine Thematik, die nur für begrenzte Zeit angeboten wird und über deren Wiederaufnahme in das Unterrichtsprogramm für jeden Kurszeitraum neu zu entscheiden ist (vgl. hierzu BAG 56, 241, 251 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 b der Gründe). Die Beklagte war auch nicht "fremdbestimmt" tätig. Nach den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen war die Volkshochschule lediglich an die schulrechtlichen Vorschriften gebunden. Sie betätigte sich vergleichbar einer Privatschule.

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



Auch die doppelte Abhängigkeit sowohl vom künftigen Bedarf als auch von Zuschüssen und kommunalen Haushaltsmitteln bewegt sich noch innerhalb des auf die Arbeitnehmer nicht abwälzbaren Arbeitsgeberisikos.

4. Die Klägerin ist aber nicht durchgängig mit 14 Unterrichtsstunden pro Woche zu beschäftigen. Allenfalls die Befristung ist unwirksam. Ansonsten gelten die vereinbarten Arbeitsbedingungen. In den Monaten, in denen auch bisher der Vorkurs OB-Kolleg nicht durchgeführt wurde, verringern sich die Unterrichtsstunden der Klägerin, ohne daß sie die Übertragung anderer Tätigkeiten verlangen kann. Die wechselnden, dem unterschiedlichen Lehrkräftebedarf angepaßten Arbeitszeiten sind rechtlich nicht zu beanstanden. Art. 1 § 4 BeschFG 1985 ermöglicht sogar eine noch weitergehende Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall.

Dr. Seidensticker Schliemann Kremhelmer
Trettin Dr. Gerschermann



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](#)