

Aktenzeichen: 7 AZR 316/92
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 17. Februar 1993
- 7 AZR 316/92 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 18. Juni 1991
- 6 Ca 2240/90 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 02. April 1992
- 6 (14) Sa 747/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerstatus; VHS-Dozentin in Schulabschlußkursen

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit, § 611 Lehrer, Dozenten, § 620 Be-
fristeter Arbeitsvertrag

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 316/92

6 (14) Sa 747/91 Köln

Verkündet am
17. Februar 1993

Im Namen des Volkes!

Höhmann,
Reg.-Obersekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. Februar 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Seidensticker, die Richter Prof. Dr. Steckhan und Schliemann sowie die ehrenamtlichen Richter Trettin und Stappert für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Köln vom 2. April 1992
- 6 (14) Sa 747/91 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur erneuten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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 im wesentlichen darüber, ob die Kläge-
rin an der von der Beklagten betriebenen Volkshochschule als Ar-
beitnehmerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Um-
fang von 24 Pflichtwochenstunden tätig ist.

Die Klägerin ist ausgebildete Lehrerin mit dem Abschluß für
die Sekundarstufe I, Fachkombination Englisch und Deutsch. Seit
Januar 1986 unterrichtet sie an der Volkshochschule als Kurslei-
terin in Lehrgängen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschul- und
Fachoberschulabschlusses. Nachdem sie im ersten Semester 1986 in
einem Umfang von 15 Wochenstunden unterrichtet hatte, war sie
seit dem 2. September 1986 bis Ende 1990 in einem Umfang von min-
destens 24 Wochenstunden tätig.

Diese Tätigkeit beruhte zum einen auf sich zeitlich aneinan-
der anschließenden, jeweils auf die Dauer eines Semesters befri-
steten "Honorarverträgen", die im wesentlichen folgenden Wortlaut
hatten:



"Zwischen der Stadt A (Volkshochschule) und dem Dozenten/der Dozentin wird folgendes vereinbart:

§ 1

Für diesen Vertrag gelten die Vorschriften des BGB über den Dienstvertrag (§§ 611 folgende), soweit nachstehend keine abweichenden Absprachen getroffen werden. Der Vertrag begründet kein Arbeitsverhältnis.

§ 2

Frau P übernimmt im Semester II/1990 (Semesterbeginn: 8.8.1990) bei der Volkshochschule der Stadt A Lehraufträge für Kursveranstaltungen zu folgenden Themen:

Hauptschulabschluß in Tagesform/Englisch
Fachoberschulreife in Tagesform/Englisch

Zeit und Umfang richten sich nach den Angaben des jeweils gültigen Veranstaltungsprogramms bzw. nach Absprachen mit der Volkshochschule. Wünsche des Dozenten/der Dozentin zur zeitlichen Lage des Kurses/der Kurse werden nach Möglichkeit berücksichtigt.

§ 3

Das Honorar richtet sich nach der jeweils gültigen Honorarordnung für die Volkshochschule der Stadt A und beträgt DM 65,-- pro durchgeführte Doppelstunde (90 Minuten). Honorare für Prüfungen laut Honorarordnung.

Das Honorar wird nach Vorlage des Abrechnungszettels fällig, wenn die Veranstaltung in der vereinbarten Weise durchgeführt worden ist; es wird monatlich bezahlt.

Es muß mit einem Bearbeitungszeitraum von mindestens 1 Woche bei der Volkshochschule und einem Überweisungszeitraum von 2-3 Wochen gerechnet werden.

Neben dem Honorar werden keine Reisekosten nach den für die Volkshochschule geltenden Reisekostenbestimmungen bezahlt (siehe Honorarordnung).

Vom Honorar werden von der Volkshochschule keine Steuer- und Sozialversicherungsabzüge einbehalten.



Honorareinkünfte sind von dem Dozenten/der Dozentin gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bei den zuständigen Stellen selbst anzumelden.

Die Übernahme eines Lehrauftrages ist bei Angehörigen des öffentlichen Dienstes genehmigungs- bzw. anzeigepflichtig.

Die Volkshochschule ist gehalten, die Höhe der Honorarzahlen dem Finanzamt mitzuteilen.

Das Honorar und etwaige Fahrtkosten werden auf
das Konto-Nr. : 16029803
bei (BLZ, Bankverbindung) : 3 A
überwiesen.

§ 4

Der Dozent/die Dozentin vereinbart mit der Volkshochschule

- a) die übernommene Lehrtätigkeit persönlich auszuüben,
- b) den Lehrstoff gemäß den Angaben im jeweiligen Veranstaltungsprogramm bzw. gemäß der Vereinbarung mit der Volkshochschule durchzuführen, *)
- c) die festgesetzten Unterrichtszeiten einzuhalten und ausgefallene Unterrichtsstunden nachzuholen,
- d) bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung die Volkshochschule unverzüglich zu benachrichtigen,
- e) keine Beschaffung von Lehr- und Lernmitteln ohne Abstimmung mit der Volkshochschule vorzunehmen,
- f) Anwesenheitskontrollen nach näherer Absprache mit der Volkshochschule durchzuführen,
- g) sich mit der Teilung überfüllter Kurse einverstanden zu erklären,
- h) keine An- und Abmeldungen und keine Teilnehmerentgelte entgegenzunehmen,
- i) Unfälle jeder Art unverzüglich der Volkshochschule zu melden,
- j) darauf zu achten, daß die Räume während der Durchführung der Kurse ordnungsgemäß benutzt und anschließend entsprechend verlassen werden.

*) Die vom Dozenten/von der Dozentin eingereichten Konzepte liegen den Programmabsprachen zugrunde. In diesem Sinne unterrichten die Dozenten eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden.



§ 5

Dozentenfortbildung und Dozentenbesprechungen sowie Hospitationen dienen der Sicherstellung des Qualitätsstandards der Volkshochschulangebote. Dementsprechend erwartet die Volkshochschule eine Teilnahme an den entsprechenden Angeboten bzw. eine Mitwirkung bei Hospitationen.

§ 6

- (1) Die Volkshochschule ist berechtigt, von diesem Vertrag zurückzutreten,
 1. wenn sich nicht genügend Teilnehmer zum Kurs anmelden
 2. wenn bei der ersten Stunde nicht mindestens 10 zahlende Teilnehmer erschienen sind
 3. bei erheblichen Verstößen des Dozenten/der Dozentin gegen die Vereinbarungen gem. § 4
 4. aus sonstigen wichtigen Gründen.
- (2) Beim Rücktritt der Volkshochschule gem. Abs. 1 Ziff. 2 steht dem Dozenten/der Dozentin das Honorar für die erste Doppelstunde zu. Beim Rücktritt nach Abs. 1 Ziff. 4 erhält der Dozent/die Dozentin das Honorar für die bis dahin durchgeführten Doppelstunden. Kommt es zu vorzeitiger Beendigung des Kurses im Laufe eines Arbeitsabschnittes, so erhält der Dozent/die Dozentin das Honorar für die durchgeführten Doppelstunden.
- (3) Wenn zwei Kurse zusammengelegt werden müssen, ist vom Tage der Zusammenlegung ab nur noch das Honorar für einen Kurs zu zahlen. Für Kursstunden, die der Dozent/die Dozentin ohne Zustimmung des Direktors der Volkshochschule zusätzlich hält, wird kein Honorar gezahlt.
- (4) Honorarkostendeckende Kurse dürfen nur stattfinden, wenn vor Kursbeginn die Gesamthöhe des Honorars durch Teilnehmerentgelte gedeckt ist. Abs. 2 findet in diesem Fall keine Anwendung."

Neben ihrer Tätigkeit aufgrund derartiger Honorarverträge war die Klägerin auch aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge bei der Volkshochschule der Beklagten beschäftigt, und zwar aufgrund Arbeitsvertrages vom 14. Dezember 1989 für die Zeit vom 1. Januar 1990 bis zum 22. Juni 1990 und aufgrund Arbeitsvertrags



vom 22. Oktober 1990 für die Zeit vom 15. September 1990 bis zum 31. Juli 1991. Der Arbeitsvertrag vom 14. Dezember 1989 sah vor, daß die Klägerin ab 1. Januar 1990 bei der Stadtverwaltung A für die Zeit bis 22. Juni 1990 im Rahmen eines Lehrganges zum Nachholen des Schulabschlusses für arbeitslose Jugendliche in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung als Zeitangestellte (Weiterbildungslehrerin) unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe III BAT beschäftigt wird, die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit wöchentlich 17 Pflichtstunden beträgt und die Vergütung mit 17/25 (auf der Grundlage eines vollbeschäftigten Lehrers mit 25 Pflichtwochenstunden) berechnet wird. Der Arbeitsvertrag vom 22. Oktober 1990 bestimmte, daß die Klägerin ab 15. September 1990 für die Zeit bis 31. Juli 1991 in einer Maßnahme für arbeitslose junge Erwachsene zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses, die von der Arbeitsverwaltung finanziert wird, als Zeitangestellte (Weiterbildungslehrerin) ebenfalls unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe III BAT beschäftigt wird, wobei die regelmäßige wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit der Lehrerin 12 Pflichtstunden (auf der Grundlage von 24 Pflichtstunden eines vollbeschäftigten Weiterbildungslehrers) betrug. In beiden Arbeitsverträgen war jeweils die Geltung des BAT und der diesen ergänzenden oder ändernden Tarifverträge vereinbart. Im unmittelbaren Anschluß an die Zustellung des erstinstanzlichen Urteils des vorliegenden Rechtsstreits wurde die Klägerin schließlich aufgrund Arbeitsvertrages vom 5. September 1991 für die Zeit vom 2. September 1991 bis zum 24. Juli 1992 in einer Maßnahme für arbeitslose junge Erwachsene zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses, die von der Arbeitsverwaltung finanziert wird, als Zeitangestellte (Weiterbildungslehrerin) mit

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



zwölf Pflichtwochenstunden (auf der Grundlage von 25 Pflichtstunden eines vollbeschäftigten Weiterbildungslehrers) beschäftigt. Daneben ist die Klägerin bei der Beklagten weitere 13 Wochenstunden aufgrund eines "Honorarvertrages" der oben dargestellten Art tätig.

Bei den Schulabschlußkursen, für die die Beklagte mit ihren Kursleitern "Honorarverträge" nach der oben dargestellten Art abschließt, handelt es sich um frei ausgeschriebene Kurse, deren Zustandekommen in der Regel von der Anmeldung einer Mindestzahl von Teilnehmern abhängig ist. Daneben führt die Beklagte mit einer gewissen Regelmäßigkeit im Auftrage der Bundesanstalt für Arbeit Schulabschlußkurse für arbeitslose Jugendliche durch, deren Kosten von der Bundesanstalt für Arbeit im Einzelfall in der Regel für ein halbes Jahr getragen werden. Die Mittelbewilligung durch die Bundesanstalt hängt dabei u.a. davon ab, daß die Lehrkräfte für diese Kurse mit Arbeitsverträgen fest angestellt sind.

Die Unterrichtstätigkeit der Klägerin richtet sich in ihrer Ausgestaltung nach dem Weiterbildungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen und den hierzu ergangenen Verordnungen. Es gelten weiter die Richtlinien und Lehrpläne des Kultusministers. Die Beklagte hat eine 44-seitige Konzeption für die Lehrgänge zur nachträglichen Erlangung eines Schulabschlusses in Tagesform bei der Volkshochschule der Beklagten erstellt. Sie befaßt sich u.a. mit der Tätigkeit der Kursleiter, ihrer Teilnahme an Konferenzen und bestimmt insoweit, daß die Teilnahme an diesen Konferenzen für



alle Beteiligten verpflichtend sei. Die Klägerin hat ihren Unterricht entsprechend dem von der Volkshochschule erstellten Stundenplan, bei dessen Erstellung sie Wünsche äußern kann, in den Räumlichkeiten der Volkshochschule persönlich abzuhalten. Die Klägerin hat bei den Schülern schriftliche und mündliche Leistungskontrollen durchzuführen und diese zu bewerten. Darüber hinaus bereitet sie Abschlußprüfungen vor, führt diese durch und nimmt an den entsprechenden Prüfungskonferenzen teil. Außerdem werden regelmäßig nach Bedarf Kurs-, Fach- und Gesamtkonferenzen angesetzt, wobei die Kurskonferenzen ein- bis zweimal im Monat stattfinden und die Gesamtkonferenzen monatlich.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe auch hinsichtlich der in den "Honorarverträgen" geregelten Tätigkeiten in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden, dessen Befristung jeweils unwirksam gewesen sei. Ihre Tätigkeit bei der Beklagten habe sich nicht von der der festangestellten Lehrer unterschieden. Überdies weise der Unterricht bei der Beklagten die gleiche Struktur auf wie Schulabschlußlehrgänge an allgemeinbildenden Schulen. Insbesondere aus der vorgelegten "Konzeption" der Beklagten, an die die Klägerin gebunden gewesen sei, ergebe sich, daß die Beklagte die Unterrichtserteilung eingehend geregelt habe. Wünsche der Klägerin bei der Stundenplanfestlegung habe die Beklagte nicht zu berücksichtigen brauchen. Zur Teilnahme an Konferenzen sei sie ebenso wie zur Vertretung von Kollegen verpflichtet gewesen. Hinsichtlich des zweiten Arbeitsvertrages vom 22. Oktober 1990 habe sich die Förderungsmöglichkeit durch das



Arbeitsamt erst im laufenden Semester ergeben, so daß die Befristung dieses Arbeitsvertrages unwirksam sei. Zwischen ihrer Tätigkeit auf "Honorarbasis" und ihrer Tätigkeit im Rahmen eines Zeitarbeitsvertrages habe kein Unterschied bestanden.

Die Klägerin hat im ersten Rechtszuge beantragt,

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien über den 31. Juli 1991 hinaus fortbesteht;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie rückwirkend ab dem 1. Juli 1990 als vollzeitbeschäftigte Weiterbildungslehrerin mit regelmäßig 24 Wochenpflichtstunden in der Vergütungsgruppe III BAT zu beschäftigen und zu vergüten,

hilfsweise,

die für 12 Wochenstunden bis zum 31. Dezember 1991 befristet erteilte Nebentätigungsgenehmigung über den 31. Dezember 1991 hinaus zu verlängern.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat im wesentlichen vorgetragen, der Unterricht der Klägerin zu dem an allgemeinbildenden Schulen unterscheide sich darin, daß die Klägerin frei wählen könne, ob sie in einem Lehrgang unterrichten wolle oder nicht. Auch sei die Teilnahme an den Konferenzen keine Pflicht, sondern werde lediglich gewünscht. Sie halte sich jedenfalls in den Grenzen, die im Rahmen einer freien Mitarbeit zumutbar sei. Die Befristung der Vertragsverhältnisse sei schon deshalb gerechtfertigt, da es sich um freie Mitarbeiterverhältnisse gehandelt habe. Aus der von ihr vorgeleg-



ten Konzeption ließen sich keine rechtsverbindlichen Anweisungen methodischer oder didaktischer Art ableiten. Derartige Anweisungen würden den in der Konzeption zum Ausdruck kommenden Erfordernissen einer sich an den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmer orientierenden variablen Unterrichtsgestaltung entgegenstehen. Anweisungen ergäben sich schließlich auch nicht aus den Unterrichtshospitationen und der Unterrichtsform des in der Konzeption genannten "Teamteaching". Im Zusammenhang mit dem Vertrag vom 22. Oktober 1990 behauptet die Beklagte, die fragliche Unterrichtsreihe hätte es ohne eine Drittmittelfinanzierung durch das Arbeitsamt nicht gegeben. Sie habe damals mit der Arbeitsverwaltung in Verhandlungen gestanden und sich bei der Durchführung der Kurse auf eine bereits vor dem schriftlichen Mittelbewilligungsbescheid erfolgte telefonische Auskunft des Arbeitsamtes verlassen. Die Arbeitsverträge seien aus zeitlichen Gründen erst später abgeschlossen worden. Auch sei die Klägerin über die Auseinandersetzungen mit der Arbeitsverwaltung unterrichtet gewesen und habe gewußt, daß die Beklagte nicht bereit gewesen wäre, die Kurse durchzuführen, wenn die Drittmittelfinanzierung ausgeblieben wäre.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Im Berufungsrechtszuge hat die Klägerin die Ziff. 2 ihres Klageantrages dahingehend geändert, daß sie nunmehr beantragt hat,

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, sie rückwirkend ab dem 1. Juli 1990 als vollzeitbeschäftigte Weiterbildungslehrerin mit mindestens 24 Wochenpflichtstunden nach Vergütungsgruppe III BAT zu vergüten.



Hinsichtlich der Ziff. 1 des Klageantrags hat das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten zurückgewiesen; hinsichtlich der Ziff. 2 hat es nach dem soeben dargestellten geänderten Antrag der Klägerin erkannt. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf Klageabweisung weiter, während die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

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 Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht. Denn das Landesarbeitsgericht hat sowohl seine Entscheidung, die Klägerin stehe zu der Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, als auch seine Feststellung, die Beklagte habe der Klägerin rückwirkend ab 1. Juli 1990 eine Vergütung als vollzeitbeschäftigte Weiterbildungslehrerin mit 24 Wochenpflichtstunden zu zahlen, nicht rechtsfehlerfrei begründet.

I. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das zwischen den Parteien aufgrund der "Honorarverträge" bestehende Rechtsverhältnis sei als Arbeitsverhältnis zu werten, wird von den bisherigen tatrichterlichen Feststellungen nicht getragen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist bei dieser Würdigung zwar zutreffend von der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ausgegangen. Danach unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis



nis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters (Dienstvertrag) durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Arbeitnehmer ist danach derjenige Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Beschäftigter hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort seiner versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. zuletzt etwa BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - AP Nr. 59 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit; BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit, jeweils m.w.N.).

2. Bei der Anwendung dieser Grundsätze auf den Entscheidungsfall hat das Landesarbeitsgericht jedoch verkannt, daß nach der angeführten Rechtsprechung von einem die persönliche Abhängigkeit begründenden Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht gesprochen werden kann, soweit der Gegenstand der geschuldeten Leistung schon im Vertrag selbst konkret bestimmt ist, soweit also der Arbeitnehmer, ohne daß es noch einer weiteren einseitigen Konkretisierung durch den Arbeitgeber bedarf, seine Tätigkeit schon aufgrund des Arbeitsvertrages in bestimmter Weise verrichten muß. Dies hat das Landesarbeitsgericht insbesondere hinsichtlich der von der Beklagten erstellten "Konzeption", auf die es zur Begründung der persönlichen Abhängigkeit der Klägerin maßgeblich abgestellt hat, nicht hinreichend beachtet. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit



im einzelnen ausgeführt, aufgrund der Verbindlichkeit dieser Konzeption erteile die Beklagte ihren Lehrkräften eine Vielzahl von methodischen und didaktischen Anweisungen. Bei dieser Würdigung verkennt das Landesarbeitsgericht jedoch, daß es sich bei den Vorgaben der Konzeption selbst insoweit, wie sie für die Klägerin verbindlich sind, nicht um Anweisungen handelt, die über den bereits im Vertrag bestimmten Leistungsgegenstand hinausgehen. Die Klägerin unterrichtet bei der Beklagten bereits seit vielen Jahren und weiß daher, daß ihrer Unterrichtstätigkeit die "Konzeption" der Beklagten zugrunde liegt. Soweit mithin, wie das Landesarbeitsgericht meint, die Konzeption für die Unterrichtsgestaltung verbindlich ist, folgt dies nicht aus einem einseitigen Weisungsrecht der Beklagten, sondern aus der Bestimmung des Leistungsgegenstandes im Vertrag selbst, die nach der angeführten Rechtsprechung für die Abgrenzung von Arbeits- und freies Mitarbeiterverhältnis wertneutral ist. Auch die übrigen vom Landesarbeitsgericht angeführten Verpflichtungen der Klägerin, die nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts ihre persönliche Abhängigkeit begründen sollen, reichen für die Annahme eines Arbeitsverhältnisses nicht aus. So gehören beispielsweise auch die Pflicht der Klägerin zur Führung von Anwesenheitslisten und zur Anfertigung von Prüfungsarbeiten bereits zu der von der Klägerin vertraglich übernommenen Unterrichtsverpflichtung; die Vornahme einer Anwesenheitskontrolle ist überdies bereits in § 4 des Arbeitsvertrages ausdrücklich festgelegt.

3. An einer eigenen abschließenden Entscheidung, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, sieht sich der Senat jedoch gehindert,



weil das Landesarbeitsgericht insbesondere zu der entscheidungs-
erheblichen Frage, ob die zeitliche Lage und die Dauer der Unter-
richtsverpflichtung der Klägerin jeweils bereits bei Vertragsab-
schluß festgelegt waren oder später von der Beklagten einseitig
festgesetzt wurden, keine tatsächlichen Feststellungen getroffen
hat. In § 2 des Arbeitsvertrages heißt es lediglich, daß sich
Zeit und Umfang der von der Klägerin übernommenen Lehraufträge
nach den Angaben des jeweils gültigen Veranstaltungsprogramms
bzw. nach Absprachen mit der Volkshochschule richten und daß
insoweit Wünsche der Klägerin nach Möglichkeit berücksichtigt
werden. Dies läßt nicht erkennen, ob der Klägerin bei Abschluß
des Arbeitsvertrages die zeitliche Lage und der Umfang ihrer
Unterrichtsverpflichtung bereits bekannt waren und somit Ver-
tragsinhalt wurden oder ob sich die Klägerin insoweit durch den
Arbeitsvertrag der späteren Ausübung eines einseitigen Weisungs-
recht der Beklagten unterwarf. Nur letzteres hätte eine persön-
liche Abhängigkeit der Klägerin begründen können.

II. Für das erneute Berufungsverfahren, in dem neuer Sachvortrag
wieder uneingeschränkt zulässig ist, beschränkt sich der Senat
auf einige Hinweise.

1. Sollte das Landesarbeitsgericht die Arbeitnehmereigenschaft
der Klägerin aufgrund der "Honorarverträge" wiederum bejahen, so
wird es, zumal auch die Revision insoweit keine Rügen angebracht
hat, auch wiederum die rückwirkende Verpflichtung der Beklagten
zur Vergütung der Klägerin als vollzeitbeschäftigte Weiterbil-
dungslehrerin mit mindestens 24 Wochenpflichtstunden nach Vergü-



tungsgruppe III BAT feststellen können. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch zu prüfen haben, wie lange diese Verpflichtung andauern soll. Auch die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ist dann wiederum angezeigt, da der bisherige Sachvortrag der Beklagten keinen Anhaltspunkt für einen sachlichen Grund der Befristung der Honorarverträge ergibt. Auch insoweit hat die Revision keine Einwendungen erhoben.

2. Sollte das Landesarbeitsgericht dagegen hinsichtlich der "Honorarverträge" ein freies Mitarbeiterverhältnis annehmen, so wird es auch aufgrund der zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsverträge vom 14. Dezember 1989 und 22. Oktober 1990 nicht zu der Feststellung gelangen können, jedenfalls in dem zeitlichen Umfang dieser Arbeitsverträge bestehe ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Denn jedenfalls die Befristung des letzten dieser Arbeitsverträge (vom 22. Oktober 1990), auf den es für die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle allein ankommt, war durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt. Das Landesarbeitsgericht ist insoweit selbst zutreffend davon ausgegangen, daß die Drittmittelfinanzierung von Schulabschlußkursen durch die Bundesanstalt für Arbeit es grundsätzlich rechtfertigt, die Arbeitsverhältnisse der in diesen Kursen beschäftigten Lehrkräfte auf die Zeit der Drittmittelfinanzierung zu befristen (vgl. z.B. Senatsurteile vom 28. Mai 1986 - 7 AZR 25/85 -, BAGE 52, 133 = AP Nr. 102 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag und vom 15. März 1989 - 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126, aaO). Zu Unrecht hat es jedoch gemeint, im Entscheidungsfalle sei der konkrete Arbeitseinsatz der Klägerin nicht maßgeblich von der Drittmittelfinanzierung der Maßnahme durch die Bundesanstalt für Arbeit abhängig gewesen. Sowohl der

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



Umstand, daß der Kurs im Zeitpunkt der Vertragsunterzeichnung bereits mehr als einen Monat veranstaltet worden sei, als auch die Verpflichtung der Beklagten zur Durchführung eines einmal begonnenen Kurses legten die Annahme nahe, daß der betroffene Hauptschulabschlußkurs auch ohne die Finanzierung durch das Arbeitsamt durchgeführt worden wäre. Entscheidend hierfür spreche auch, daß die Beklagte unstreitig bereits vorher mit der Klägerin einen "Honorarvertrag" abgeschlossen habe, der - wie auch die vorhergehenden - 24 Wochenstunden habe umfassen sollen. Der Einsatz der Klägerin sei daher von der Entscheidung des Drittmittelgebers abgekoppelt gewesen. Insoweit die Beklagte in diesem Zusammenhang vorgetragen habe, sie habe sich auf die vorher vorliegende telefonische Auskunft des Arbeitsamts verlassen und die Arbeitsverträge seien aus zeitlichen Gründen erst später abgeschlossen worden, so sei dies zu unbestimmt, als daß es bei der Entscheidung hätte berücksichtigt werden können.

Dem kann sich der Senat nicht anschließen. Mit den vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen kann das Vorliegen eines Sachgrundes für die Befristung des Arbeitsvertrages vom 22. Oktober 1990 nicht verneint werden. Das Landesarbeitsgericht hat seine Würdigung, es fehle an einem sachlichen Grund, tragend auf die Annahme gestützt, daß der betroffene Hauptschulabschlußkurs auch ohne die Finanzierung durch das Arbeitsamt durchgeführt worden wäre. Für diese Annahme fehlt es an jeglichen konkreten Anhaltspunkten. Dafür, daß es zum Abschluß des schriftlichen Arbeitsvertrages erst nach Beginn des Kurses kam, hat die Beklagte eine plausible Erklärung gegeben, die von der Klägerin nicht bestritten wurde. Gerade auch der vom Landesarbeitsgericht festge-



stellte Umstand, daß die Beklagte mit der Klägerin normalerweise nur "Honorarverträge" abschloß und die Form eines Arbeitsvertrages nur wählte, wenn die Arbeitsverwaltung ihr dies für die Durchführung eines bestimmten Projektes zur Auflage gemacht hatte, spricht dafür, daß die Beklagte den Arbeitsvertrag vom 22. Oktober 1990 nur deshalb abschloß, weil sie von der Arbeitsverwaltung mit der Durchführung der betreffenden Maßnahme für arbeitslose junge Erwachsene beauftragt worden war und die Arbeitsverwaltung die Finanzierung dieser Maßnahme übernommen hatte. Infolge der Durchführung der betreffenden Maßnahme lag ein projektbedingt erhöhter personeller Mehrbedarf bei der Beklagten vor, der angesichts der Finanzierung der Maßnahme durch die Arbeitsverwaltung auch nach den Maßstäben der angeführten Senatsurteile vom 28. Mai 1986 und vom 15. März 1989 durchaus geeignet ist, einen sachlichen Grund für die Befristung abzugeben.

Vorsitzender Richter
Dr. Seidensticker ist
wegen Urlaubs an der
Unterschrift verhindert.
Dr. Steckhan

Schliemann

Dr. Steckhan

Der ehrenamtliche Richter
Trettin ist an der Unter-
schrift verhindert, weil
seine Amtszeit abgelaufen
ist.

Dr. Steckhan

Stappert



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](#)