

Aktenzeichen: 7 AZR 446/91
Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Urteil vom 10. Juni 1992
- 7 AZR 446/91 -

I. Arbeitsgericht
Bonn

Urteil vom 22. August 1990
- 3 Ca 869/90* -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 24. Juli 1991
- 2 Sa 896/90 -

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

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmerstatus; VHS-Dozentin in Schulabschlußkursen

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit, § 611 Lehrer, Dozenten, § 620 Befristeter Arbeitsvertrag, § 613 Satz 1; HGB § 84 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

vgl. auch BAG Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 -, zur Veröffentlichung vorgesehen

* weitere Vorentscheidung: Urteil des Arbeitsgerichts Bonn vom 18. September 1990 - 5 Ca 1052/90 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

7 AZR 446/91

2 Sa 896/90 Köln

Verkündet am
10. Juni 1992

Höhmnn,
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 10. Juni 1992 durch den Richter Dr. Steckhan als Vorsitzenden, die Richter Schliemann und Kremhelmer sowie die ehrenamtlichen Richter Trettin und Dr. Johannsen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 24. Juli 1991 - 2 Sa 896/90 - aufgehoben.

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

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen unbefristete Arbeitsverhältnisse bestehen.

Die Beklagte ist Trägerin einer Volkshochschule. Die Klägerin zu 1), eine Grund- und Hauptschullehrerin, unterrichtete dort seit dem zweiten Volkshochschulsemester 1981 in den Fächern Deutsch, Biologie und Kunst im Rahmen von Kursen, die der Erlangung der Fachoberschulreife (FOR) und des Hauptschulabschlusses



(HSA) auf dem zweiten Bildungsweg dienten. Sie wurde zunächst mit vier Doppelstunden, später mit fünf Doppelstunden pro Woche eingesetzt. Im ersten Volkshochschulsemester 1990 wurde sie aufgrund des Dozentenvertrages vom 16. Januar 1990 mit insgesamt fünf Doppelstunden wie folgt beschäftigt:

- im ersten HSA-Semester mit einer Doppelstunde wöchentlich Biologieunterricht,
- im zweiten FOR-Semester mit einer Doppelstunde Kunst-, einer Doppelstunde Biologie- und zwei Doppelstunden Deutschunterricht pro Woche.

Die Klägerin zu 2), eine Lehrerin mit der Befähigung zum Lehramt für die Sekundarstufe I, unterrichtete seit September 1984 im Rahmen von HSA- und FOR-Kursen in den Fächern Deutsch und Erdkunde. Im ersten Volkshochschulsemester 1990 wurde sie mit einer Lehrgangsleitung betraut und wie folgt beschäftigt:

- im zweiten HSA-Semester mit zwei Doppelstunden wöchentlich Deutschunterricht,
- im dritten HSA-Semester mit einer Doppelstunde wöchentlich Erdkundeunterricht,
- im dritten FOR-Semester mit zwei Doppelstunden wöchentlich Deutschunterricht.

Im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht wurde die Klägerin zu 2) aufgrund eines weiteren befristeten Dozentenvertrages mit sieben Doppelstunden wöchentlich eingesetzt.

Die Parteien schlossen für jedes Semester einen befristeten Dozentenvertrag nach folgendem Muster:



"§ 1

(1) Der Dozent übernimmt bei der Volkschochschule der Stadt B im ... Semester 19.. die Durchführung folgender Veranstaltung(en):

Lfd. Nr.	Veranstaltung im Arbeitsplan (Nummer, Bezeichnung)	Zahl der Doppelstunden	Honorar je Doppelstunde (90 Minuten)	Fahrtkosten
...	...	...	...	...

(2) Die Unterrichtsleistung ist von dem Dozenten persönlich und vereinbarungsgemäß zu erbringen. Die Vertretung durch eine andere Person ist nur mit Zustimmung des Fachbereichsleiters zulässig.

(3) Die Mindestteilnehmerzahl beträgt je Veranstaltung 10 Teilnehmer, sofern nicht eine Sonderregelung zwischen der Volkshochschule und dem Dozenten vereinbart wird. Wird die Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht, so kann die Veranstaltung abgesetzt werden. In diesem Fall besteht kein Anspruch auf Zahlung des Honorars oder anderer Vergütungen. Das gleiche gilt für den Fall, daß aus anderen Gründen, auch solchen, die der Dozent nicht zu vertreten hat, die Veranstaltung nicht durchgeführt wird.

(4) Für den Fall, daß die Veranstaltung abgebrochen wird (z. B. infolge Krankheit des Dozenten, Kündigung des Vertrages), erhält der Dozent das anteilige Honorar für die abgehaltenen Veranstaltungen.

(5) In der Honorarzählung sind Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung enthalten.

(6) Das Honorar wird bei erfolgter Durchführung der Veranstaltung in der vereinbarten Weise in einer Summe zum Ende des Semesters fällig. Bei Einzelveranstaltungen und Reihen ist die Auszahlung des Honorars nach erfolgter Durchführung möglich.

(7) Steuerabzüge vom Honorar werden nicht vorgenommen. Der Dozent ist für die Zahlung der Einkommensteuer selbst verantwortlich. Die Stadt B meldet am Ende eines jeden Kalenderjahres die dem Dozenten gezahlten Bezüge dem zuständigen Finanzamt.



§ 2

Die an gesetzlichen Feiertagen, durch Erkrankung oder sonstige Verhinderung des Dozenten ausfallenden Stunden werden im Einvernehmen mit der zuständigen Zweigstelle der Volkshochschule und den Teilnehmern nachgeholt. - Bei Erkrankungen oder sonstigen Verhinderungen ist der Dozent verpflichtet, die jeweilige zuständige Zweigstelle unverzüglich zu verständigen, damit die Teilnehmer von den dadurch eintretenden Änderungen rechtzeitig benachrichtigt werden können.

§ 3

Der Dozent ist verpflichtet, die Teilnehmer anzuhalten, die Hausordnung in den Unterrichtsstätten zu beachten; die benutzten Unterrichtsräume und Gegenstände sind sauber und in einwandfreiem Zustand zurückzulassen; den Hinweisen der Hausmeister, die in sachlichen Fragen zur Seite stehen, ist Folge zu leisten.

§ 4

Benötigte Lehrmittel können nur mit einem Bestellschein der Stadt B im Einvernehmen mit dem zuständigen Fachbereichsleiter über die jeweilige Zweigstelle der Volkshochschule beschafft werden. Die Beschaffung ist deshalb rechtzeitig zu beantragen.

§ 5

Der Dozent ist nicht berechtigt, Teilnehmerentgelte und Abmeldungen (siehe Teilnahmebedingungen der Volkshochschule) entgegenzunehmen.

§ 6

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist B ."

Die Beklagte zahlte ein Honorar von 52,50 DM pro Doppelstunde, eine Konferenzpauschale von 80,00 DM und bei Übernahme einer Lehrgangsleitung weitere 300,00 DM.

Die Klägerinnen mußten den von der Volkshochschule erstellten Stundenplan einhalten. Den Wünschen der Dozenten konnte im Stundenplan nicht immer entsprochen werden.



Bei ihrem Unterricht hatten die Klägerinnen die Rahmenpläne der Volkshochschule für das jeweilige Fachgebiet und den jeweiligen Schulabschluß, die sich an den Richtlinien und Lehrplänen des Kultusministers orientierten, die Grundsätze der Erwachsenenpädagogik und die erschwerten Lern- und Vorbereitungsbedingungen der Lehrgangsteilnehmer zu berücksichtigen. Auf Fachkonferenzen, an denen die Klägerinnen teilnahmen, wurden die Rahmenpläne der Volkshochschule erörtert und aufgrund der Vorschläge der Dozenten auch die Unterrichtsmittel, die verwendet werden sollten, festgelegt. Die Klägerinnen unterlagen der Fachaufsicht der Fachbereichsleiterin der Volkshochschule und des Regierungspräsidenten. Der zuständige Schulaufsichtsbeamte des Regierungspräsidenten forderte die Dozenten mehrfach auf, die vorgegebenen Richtlinien und Rahmenpläne stärker zu beachten.

Der Tätigkeitsbereich der Klägerinnen umfaßte außer der Unterrichtserteilung noch folgende Aufgaben:

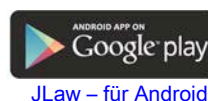
Sie hatten sog. Kursbücher zu führen, in denen die Anwesenheit der Kursteilnehmer und die Unterrichtsinhalte aufgezeichnet wurden, Fehlstunden und Verhaltensauffälligkeiten der Kursteilnehmer der Fachbereichsleitung zu melden, erforderlichenfalls Atteste anzufordern, entgegenzunehmen und weiterzuleiten, in den Fächern Deutsch, Biologie und Erdkunde je Semester zwei Klausuren zu stellen und zu korrigieren sowie die mündlichen Leistungen der Kursteilnehmer zu bewerten. Im Fach Kunst mußte die Klägerin zu 1) je Semester eine praktische Prüfung durchführen. Für die Ab-



schlußprüfungen mußten die Klägerinnen Prüfungsaufgaben innerhalb der Abgabefrist einreichen, die nach schulaufsichtlicher Genehmigung den Kursteilnehmern gestellt wurden. Den Klägerinnen oblag die Erst- bzw. Zweitkorrektur der Prüfungsarbeiten. Bei den Abschlußklausuren führten sie die Aufsicht. Dafür zahlte die Beklagte eine gesonderte Vergütung. Als Mitglieder der Fachprüfungsausschüsse wirkten sie auch an der mündlichen Abschlußprüfung mit. Sie nahmen sowohl an den zwei pro Semester stattfindenden Prüfungskonferenzen als auch auf Einladung der Beklagten an den Dozenten-, Fach-, Klassen- und Semesterkonferenzen teil.

Wenn Dozenten erkrankten, versuchten sie zur Vermeidung von Unterrichtsausfällen, Kollegen für eine Vertretung zu gewinnen. Eine vertragliche Verpflichtung zur Übernahme solcher Vertretungen bestand nicht.

Die Klägerinnen halten die Befristungen für unwirksam, weil sie von der Beklagten als Arbeitnehmerinnen beschäftigt worden seien und für die Befristungen ihrer Arbeitsverhältnisse kein sachlicher Grund vorgelegen habe. In die Organisation der Volkshochschule seien sie ebenso eingebunden wie die Lehrer an einer öffentlichen Schule. Hinsichtlich Zeit, Ort und Inhalt ihres Unterrichts seien sie weitgehend weisungsgebunden gewesen. Die pädagogische Aufgabenstellung und die Bindung an vorgegebene Lehrinhalte habe ihre Gestaltungsfreiheit erheblich eingeschränkt. Die Beklagte habe in vielfältiger Weise auch außerhalb der Unterrichtszeit über ihre Arbeitskraft verfügen können. Über die reine Unterrichtstätigkeit hinaus hätten sie umfangreiche Nebenaufgaben erfüllen müssen. Besonders aufwendig sei die Mitwirkung an den



Abschlußprüfungen, vor allem im Fach Deutsch. Eine Verpflichtung zur Teilnahme an Prüfungskonferenzen und den übrigen Konferenzen ergebe sich zumindest aus Sachzwängen. Jedenfalls faktisch müßten die Klägerinnen Pausenaufsicht führen und den Lehrgangsteilnehmern im Anschluß an den Unterricht als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen. Bei der rechtlichen Einordnung der Dozentenverträge sei auch zu berücksichtigen, daß die Klägerinnen an Klassenfahrten teilgenommen und Veranstaltungen wie Museumsbesuche organisiert hätten. Diese Veranstaltungen seien zwar freiwillig; jedoch habe die Beklagte sie angeregt und erwarte sie. Nicht nur die Prüfungstermine einschließlich der Termine für die mündlichen Prüfungen, sondern auch die Arbeitszeiten lege die Beklagte einseitig fest. Am Weisungsrecht der Beklagten und dem Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ändere es nichts, daß die Dozenten Wünsche äußern könnten, zumal derartige Wünsche teilweise nicht berücksichtigt worden seien. Die Befristung der Arbeitsverhältnisse sei unwirksam. Die Nachfrage im Fachbereich "nachzuholende Schulabschlüsse" sei nicht gesunken. Das Bestreben, auf eine wechselnde Nachfrage flexibel reagieren zu können, stelle zudem keinen sachlichen Grund für eine Befristung dar. Die Beklagte habe versucht, ihr Arbeitgeberrisiko in unzulässiger Weise auf die Arbeitnehmer abzuwälzen.

Die Klägerinnen haben beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien unbefristete Arbeitsverhältnisse bestehen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klagen abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Klägerinnen seien nicht als Arbeit-



nehmerinnen, sondern als freie Mitarbeiterinnen beschäftigt worden. Unterricht, der durch Feiertage oder andere Fehlzeiten ausgefallen sei, hätten sie entweder durch Fachkollegen erteilen lassen oder selbst nachholen können. Bei der Gestaltung des Unterrichts hätten sie einen erheblichen Spielraum. Die Rahmenpläne dienten nur der Orientierung. Form, Inhalt, Methode und Didaktik der Veranstaltungen bestimmten die Klägerinnen. Die Verpflichtung, den Unterricht an einem bestimmten Ort und zu bestimmten Zeiten abzuhalten, sei unerheblich. Bei der Festlegung der Unterrichtszeit würden die Wünsche der Klägerinnen weitgehend berücksichtigt. Sie seien nur zur vertraglich vereinbarten Unterrichtstätigkeit verpflichtet. Das Erstellen von Prüfungsvorschlägen und die Korrektur von Klausuren seien selbstverständliche Nebentätigkeiten. Die Klägerinnen könnten nicht wie angestellte Lehrer einer Regelschule zu Verwaltungsaufgaben herangezogen werden. Sie müßten weder an Fortbildungsveranstaltungen noch an Konferenzen teilnehmen und könnten die Aufsichtsführung bei den Abschlußprüfungen und die Mitwirkung bei den mündlichen Prüfungen ablehnen. Zur Übernahme von Unterrichtsvertretungen seien sie nicht verpflichtet. Nach der Ausgestaltung und praktischen Durchführung der Dozentenverträge seien die Klägerinnen nicht persönlich abhängig gewesen. Die Begründung freier Mitarbeiterverhältnisse sei außerdem eine sachgerechte Regelungsform und entspreche praktischen Bedürfnissen. Selbst wenn zwischen den Parteien Arbeitsverhältnisse bestanden hätten, seien die Befristungen wirksam. Die Volkshochschule organisiere den Lehrbetrieb wegen des wechselnden Bedarfs semesterweise. Sie sei in besonderem Maße darauf angewiesen, flexibel reagieren zu können. Das Zustandekommen weiterer Kurse hänge sowohl von der wegen des fehlenden Schulzwanges nicht



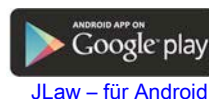
vorhersehbaren Zahl der Kursteilnehmer als auch von der Gewährung ausreichender Zuschüsse ab. Die Ungewißheit, ob und in welchem Umfang die Kurse weiterhin durchgeführt werden könnten, und das Erfordernis einer Mindestteilnehmerzahl seien ein sachlicher Grund für die Befristungen.

Das Arbeitsgericht hat den Klagen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufungen der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerinnen Zurückweisung der Revision beantragen.

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 der Rechtsverhältnisse der Parteien als Arbeitsverhältnisse oder freie Dienstverhältnisse bedarf es noch weiterer tatsächlicher Feststellungen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Die Klägerinnen seien bei ihrer Tätigkeit an der Volkshochschule ebenso wie die Lehrer an einer öffentlichen Schule persönlich abhängig und ebenso wie diese Arbeitnehmerinnen. Die Unterrichtsinhalte und Lernziele seien ihnen - jedenfalls weitgehend - vorgegeben. Da sie die Grundsätze der Erwachsenenpädagogik zu beachten hätten, seien sie auch hinsichtlich der Unterrichtsmethode gebunden.



Sie unterlägen der Fachaufsicht der Fachbereichsleitung und des Schulaufsichtsbeamten des Regierungspräsidenten. Ob und in welchem Ausmaß tatsächlich Kontrollen durchgeführt würden, sei unerheblich. Der feste Arbeitsort und die festen Arbeitszeiten seien eine beachtliche Einschränkung der persönlichen Freiheit der Klägerinnen. Zudem würden sie weitergehend als die im außerschulischen Bereich tätigen Volkshochschuldozenten zu Neben- und Verwaltungsaufgaben herangezogen. Die Volkshochschule verfüge auch außerhalb der Unterrichtszeit in erheblichem Umfang über die Arbeitskraft der Klägerinnen. Auch Tätigkeiten, die auf Sachzwängen beruhten, seien zu berücksichtigen. Die Klägerinnen könnten sich jedenfalls faktisch der Teilnahme am Prüfungsgeschehen und den Prüfungskonferenzen ebensowenig entziehen wie der Teilnahme an Fach- und Semesterkonferenzen.

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

1. Zutreffend führt das Landesarbeitsgericht aus, daß es nicht darauf ankommt, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen (ständige Rechtsprechung seit BAGE 19, 324, 329 = AP Nr. 6 zu



§ 611 BGB Abhängigkeit, zu 1 der Gründe). Der Status der Beschäftigten richtet sich nicht nach den Wünschen und Vorstellungen der Parteien, sondern danach, wie die Vertragsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Der wirkliche Geschäftsinhalt ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wenn der Vertrag einvernehmlich abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen wird, ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, vgl. u.a. Urteil vom 23. April 1980 - 5 AZR 426/79 - AP Nr. 34 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 3 der Gründe; BAGE 41, 247, 258 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 3 der Gründe; Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu I 2 der Gründe und Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 -, zur Veröffentlichung bestimmt, zu III 1 der Gründe).

2. In Übereinstimmung mit der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat das Landesarbeitsgericht darauf abgestellt, in welchem Maße die Klägerinnen nach dem Inhalt ihrer Verträge und der tatsächlichen Gestaltung ihrer Vertragsbeziehungen persönlich abhängig waren. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit ist weder erforderlich noch ausreichend (vgl. BAGE 19, 324, 329 = AP Nr. 6 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 1 der Gründe; BAG Urteil vom 14. Februar 1974 - 5 AZR 298/73 - AP Nr. 12 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 6 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 2 der Gründe). Die persönliche Abhängigkeit ergibt sich aus der



Eingliederung in eine fremdbestimmte Arbeitsorganisation und dem Umfang der Weisungsgebundenheit. § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB, der zwar nicht unmittelbar anwendbar ist, aber eine allgemeine gesetzgeberische Wertung zum Ausdruck bringt, enthält ein typisches Abgrenzungsmerkmal (vgl. BAGE 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 a der Gründe; BAGE 36, 77, 84 = AP Nr. 38 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 3 b der Gründe; BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 2 der Gründe; BAG Urteil vom 26. Juni 1991 - 5 AZR 453/90 -, n.v., zu I der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991 - 7 ABR 19/91 - EzA § 611 BGB Arbeitnehmerbegriff Nr. 44 = NZA 1992, 407 ff., zu B II 2 der Gründe). Nach dieser Bestimmung ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und damit Arbeitnehmer ist der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Der Arbeitnehmer leistet fremdbestimmte Arbeit. Er unterscheidet sich vom freien Mitarbeiter durch seine Weisungsgebundenheit.

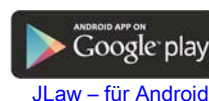
Das Weisungsrecht des Arbeitgebers kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die Frage, in welchem Maße der Mitarbeiter aufgrund derartiger Weisungsrechte persönlich abhängig ist, läßt sich nicht abstrakt für alle Beschäftigungen beantworten, sondern hängt vor allem auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab (vgl. u.a. BAGE 30, 163, 169 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAGE 41, 247, 254 f. = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 2 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP



Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 2 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 2 der Gründe).

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

Ausschlaggebend sind jedoch die Besonderheiten des Einzelfalls. Dementsprechend haben sowohl der Fünfte Senat im unveröffentlichten Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 - als auch der Siebte Senat im Urteil vom 14. Dezember 1983 (- 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8) ein freies Mitarbeiterverhältnis bejaht, ohne der früher aufgestellten Regel eine entscheidungserhebliche Bedeutung beizumessen. Im Urteil vom



27. März 1991 (aaO) ist der Status einer Lehrerin beurteilt worden, die an einer Volkshochschule tätig war und dort Kenntnisse zum Erreichen von Abschlüssen vermittelte, die üblicherweise vom Bildungsangebot allgemeinbildender Schulen umfaßt werden. Wie im vorliegenden Fall handelte es sich um Hauptschulabschluß und Fachoberschulreife. Das Urteil vom 14. Dezember 1983 (aaO) betrifft eine Studienassessorin, die an einem von einer Volkshochschule betriebenen Abendgymnasium beschäftigt war.

4. Eine umfassende Würdigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses setzt zunächst voraus, aussagekräftige Umstände von unwesentlichen Äußerlichkeiten zu unterscheiden. Der Aussagewert der wesentlichen Abgrenzungsmerkmale hängt von der Eigenart des Tätigkeitsbereichs, hier der Unterrichtstätigkeit ab (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 der Gründe).

a) Die Vereinbarung, daß "in der Honorarzahlung die Arbeitgeberanteile der Sozialversicherung enthalten" seien (§ 1 Abs. 5 der Dozentenverträge), ist ebenso unerheblich wie der in § 1 Abs. 7 der Dozentenverträge enthaltene Hinweis, daß "Steuerabzüge vom Honorar nicht vorgenommen" würden und daß "der Dozent für die Zahlung der Einkommensteuer selbst verantwortlich" sei. Diese vertraglichen Regelungen zeigen nur, wie die Beklagte das Dienstverhältnis einordnet. Die rechtliche Qualifizierung des Rechtsverhältnisses hängt aber nicht vom Parteiwillen ab (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a aa der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 a der Gründe).



b) Die Art der Vergütung spielt schon deshalb keine nennenswerte Rolle, weil sich die persönliche Abhängigkeit danach bestimmt, inwieweit die Ausführung der versprochenen Dienste weisungsgebunden und damit fremdbestimmt erfolgt. Entscheidend sind die Umstände der Dienstleistung, nicht aber die Modalitäten der Entgeltzahlung (vgl. BAG Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 5 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 a bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 b der Gründe). Auch Arbeitnehmer können eine am Umfang der Arbeitsleistung orientierte Vergütung ("Stücklohn") erhalten.

c) Entgegen der Auffassung der Klägerinnen deutet die persönliche Verpflichtung zur Ausübung der Unterrichtstätigkeit nicht auf ein Arbeitsverhältnis hin. Auch freie Mitarbeiter haben nach § 613 Satz 1 BGB die Dienste im Zweifel in Person zu leisten.

d) Ebensowenig hängt die rechtliche Einordnung eines Beschäftigungsverhältnisses davon ab, ob es auf Zeit oder auf Dauer angelegt ist. Die Annahme eines Dauerrechtsverhältnisses allein hat keinen arbeitsrechtlichen Aussagewert (BAGE 30, 163, 167 = AP Nr. 26 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B I 2 b der Gründe und BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu III 7 der Gründe, m.w.N.). Sowohl bei einer dauerhaften als auch bei einer befristeten Vertragsbeziehung sind beide Rechtsformen (Arbeitsverhältnis oder freies Mitarbeiterverhältnis) denkbar (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 3 c der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 4 c der Gründe).



e) Entgegen der Auffassung der Beklagten bestehen zwischen den Parteien nicht deshalb freie Mitarbeiterverhältnisse, weil eine derartige Vertragsgestaltung für diese Volkshochschulkurse üblich und sachlich berechtigt sei.

aa) Eine für die Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs berücksichtigungsfähige Verkehrsanschauung liegt nicht schon dann vor, wenn sich auf einer Vertragsseite, hier bei den Arbeitgebern, eine bestimmte Rechtsauffassung herausgebildet hat, die im Rechtsverkehr konsequent durchgesetzt wird. Zumindest müßte die Mehrzahl der betroffenen Arbeitnehmer diese Ansicht teilen. Selbst eine gemeinsame Rechtsauffassung muß auf ihre Richtigkeit überprüft werden, weil der Arbeitnehmerstatus nicht abbedungen werden kann.

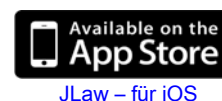
bb) Der Arbeitnehmerstatus hängt nicht davon ab, wie der Lehrbetrieb finanziert wird. Die persönliche Abhängigkeit des Dienstverpflichteten wird nicht dadurch geringer, daß der Arbeitgeber durch die höheren Kosten eines Arbeitsverhältnisses überdurchschnittlich stark belastet wird. Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht bereits im Urteil vom 3. Oktober 1975 (- 5 AZR 427/74 - AP Nr. 16 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu II 2 e der Gründe) die angespannte Wirtschaftslage des Arbeitgebers und seine Abhängigkeit von seinen Auftraggebern für unerheblich angesehen. Wenn die Beklagte die Dienste der Klägerinnen wie die angestellter Lehrerinnen entgegennahm, kann sie sich den daraus erwachsenden Rechtsfolgen nicht entziehen.



5. Entscheidend ist, ob und wie intensiv die Klägerinnen in den Lehrbetrieb der Beklagten eingegliedert waren und in welchem Umfang sie den Inhalt ihrer Tätigkeit, die Art und Weise der Durchführung, die Arbeitszeit und die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung mitgestalten konnten. Das Gewicht der einzelnen Kriterien wird von den Besonderheiten der Unterrichtstätigkeit beeinflusst (BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 der Gründe).

a) Den Gegenstand der Unterrichtstätigkeit haben die Parteien vertraglich festgelegt. Nicht nur die zu unterrichtenden Fächer, sondern auch die Lehrveranstaltungen wurden in den Honorarverträgen konkret angegeben. Nach dem Vertragstext konnte die Beklagte nicht einseitig durch Ausübung eines Weisungsrechts die Unterrichtstätigkeit verändern, sondern bedurfte hierzu eines Änderungsvertrages.

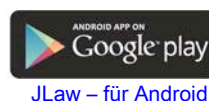
b) Nach dem Wortlaut der Dozentenverträge waren die Klägerinnen auch nicht zur Übernahme von Unterrichtsvertretungen verpflichtet. Nach § 1 Abs. 1 der Dozentenverträge übernahmen die Klägerinnen nur eine bestimmte Unterrichtstätigkeit. Unterrichtsvertretungen wurden in den Dozentenverträgen nicht genannt. Das Landesarbeitsgericht hat offengelassen, ob die Klägerinnen verpflichtet waren, Vertretungen zu übernehmen. Das Bestehen oder Nichtbestehen einer Vertretungspflicht ist jedoch bei der Einordnung eines Dienstverhältnisses mitzuberücksichtigen, zumal die übrigen vom Landesarbeitsgericht festgestellten Umstände nicht eindeutig für ein Arbeitsverhältnis sprechen.



Selbst wenn die erkrankten Lehrkräfte für ihre Vertretung sorgen, ergibt sich daraus entgegen der Ansicht der Klägerinnen noch keine Vertretungspflicht der übrigen Dozenten. Ebenso wenig kann allein daraus, daß sich (auch) die Beklagte bei Verhinderung einer Lehrkraft um eine Vertretung bemüht, geschlossen werden, die Klägerinnen müßten auf Anfrage der Beklagten Vertretungsunterricht übernehmen. Selbst wenn eine Vertretungspflicht zweckmäßig wäre, bedeutet dies noch nicht, daß sie auch tatsächlich besteht. Zudem hängt es von den Verhältnissen der einzelnen Schule ab, ob genügend Lehrkräfte zu freiwilligen Unterrichtsvertretungen bereit sind und eine Vertretungspflicht daher entbehrlich ist. Eine lediglich freiwillige Übernahme von Vertretungen ist für den Status der Klägerinnen unerheblich. Das Recht, Vertretungen abzulehnen, spräche gegen ein Arbeitsverhältnis.

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

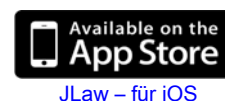
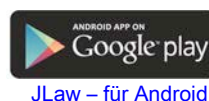
aa) Auf ein Arbeitsverhältnis deutet es hin, wenn der Schulträger außerhalb der Unterrichtszeit über die Arbeitskraft des Dienstverpflichteten verfügen kann, entweder weil die Lehrkraft an Fortbildungsveranstaltungen und Dienstbesprechungen teilnehmen muß oder weil sie verpflichtet ist, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, etwa bei Betriebspraktika und Vergabe von Lehrmitteln mitzuwirken sowie Pausenaufsicht zu führen (vgl. u.a. BAGE 37, 58, 61 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 2 a der



Gründe; BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 b der Gründe). Je mehr der Dienstgeber den Inhalt der Dienstleistung einseitig bestimmen und dem Dienstverpflichteten weitere Aufgaben übertragen kann, desto mehr spricht dies für ein Arbeitsverhältnis. Das Ausmaß dieses Weisungsrechts, vor allem auch die zeitliche Bedeutung der zusätzlichen Aufgaben, können aber nicht unberücksichtigt bleiben (vgl. BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 b aa der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 c aa der Gründe).

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

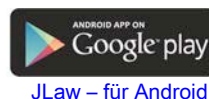
Die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, das Beschaffen des Unterrichtsmaterials, die Führung der Kurshefte und der Anwesenheits- bzw. Versäumnislisten, sofern es diese neben dem Kursheft überhaupt gibt (die Beklagte bestreitet dies), das Weitermelden von Teilnehmern mit hohen Abwesenheitszeiten oder mit Verhaltensauffälligkeiten (z. B. Drogenabhängigkeit), das Erstellen der Zeugnisse und das in § 3 Satz 1 der Dozentenverträge ausdrücklich erwähnte Anhalten der Kursteilnehmer zur Beachtung der Hausordnung in den Unterrichtsstätten einschließlich des Rauchverbots gehören zur Unterrichtstätigkeit. Diese Aufgaben ergeben sich bereits aus der vertraglich übernommenen Dienstleistungs-



pflicht. Es handelt sich um keine über die Unterrichtstätigkeit hinausgehenden Pflichten.

Die Abgangsmeldungen gehören nach der Behauptung der Beklagten zu den zusätzlich vergüteten Aufgaben der Lehrgangsleitung. Die Übernahme von Lehrgangsleitungen wird vertraglich vereinbart und mit einer Pauschale von 300,00 DM vergütet.

cc) Die Teilnahme an Semester- (= Noten- oder Zeugniskonferenzen) und an Fachkonferenzen ist keine zusätzliche Aufgabe, sondern Bestandteil der Unterrichtstätigkeit. Die Beklagte zahlt hierfür die vereinbarte Konferenzpauschale von 80,00 DM. Diese Konferenzen sind für die Selbständigkeit oder persönliche Abhängigkeit der Klägerinnen nur insoweit von Bedeutung, als die Beklagte einseitig die Termine festsetzt. Der Eingriff in die zeitlichen Dispositionsmöglichkeiten der Klägerinnen ist aber umso geringer, je leichter die Dozenten fernbleiben konnten. Das Landesarbeitsgericht ist von einem Sachzwang zur Teilnahme ausgegangen, den es einer Rechtspflicht gleichgestellt hat. Dagegen wendet sich die Beklagte zu Recht. Obwohl die sachlichen Erfordernisse in der Regel eine Teilnahme an diesen Konferenzen gebieten, schließt dies nicht aus, daß die Dozenten ihre kollidierenden Interessen selbst bewerten und über das Vorliegen eines Ausnahmefalles selbst entscheiden konnten. Abgesehen davon erscheint es auch nach dem Vortrag der Klägerinnen zweifelhaft, ob der zeitliche Umfang dieser Konferenzen erheblich war. Die Klägerinnen haben behauptet, daß die Semesterkonferenzen, die jeweils am Ende des Semesters gesondert für jeden Kurs stattfanden, bis zu zwei



Stunden dauerten und die Fachkonferenzen zumindest einmal jährlich durchgeführt wurden.

dd) Die pädagogischen Einzelgespräche mit den Kursteilnehmern stehen gleichfalls in untrennbarem Zusammenhang mit dem Unterricht. Der Unterricht ist nicht Selbstzweck, sondern dient der Vermittlung eines Abschlusses, so daß Hinweise an erkrankte, neu eintretende, unregelmäßig teilnehmende oder leistungsschwache Schüler ohne ausdrückliche Erwähnung im Dienstvertrag eine vertragliche Nebenpflicht sind, zu deren Erfüllung sowohl Arbeitnehmer als auch freie Mitarbeiter aufgefordert werden können. In jeder Rechtsbeziehung bestimmt der Vertragszweck Inhalt und Umfang der Nebenpflichten.

ee) Ebensowenig lassen sich die Prüfungen von der Unterrichtstätigkeit trennen. Sie bilden den Abschluß der Stoffvermittlung. Die Prüfertätigkeit ist Teil der konkret umschriebenen Dienstleistung. Die Prüfungsvorgaben beschreiben lediglich den Inhalt der vertraglich geschuldeten Dienstleistung.

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

Bei der Erstellung der Prüfungsvorschläge und bei den Korrekturarbeiten waren die Klägerinnen in ihrer Arbeitszeitgestal



tung frei. Die Abgabetermine ändern daran nichts. Sie sind auch bei freien Mitarbeitern und bei Werkverträgen möglich und üblich.

Die Teilnahme an Prüfungskonferenzen, die zur Prüfungs- und Unterrichtstätigkeit gehört, schuf keine persönliche Abhängigkeit. Selbst wenn die Beklagte die Termine einseitig festlegte, können die Prüfungskonferenzen wegen ihres, gemessen an der Gesamttätigkeit, geringen zeitlichen Umfangs die rechtliche Würdigung nicht beeinflussen (vgl. BAGE 39, 329, 333 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 1 der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 273/90 -, n.v., zu II 4 c der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 c dd der Gründe).

Die Aufsichtsführung bei den schriftlichen Abschlußprüfungen und die Mitwirkung bei den mündlichen Prüfungen kann nach der Behauptung der Beklagten, über die das Landesarbeitsgericht keinen Beweis erhoben hat, von den Dozenten abgelehnt werden. Selbst wenn von dieser Möglichkeit aufgrund sachlicher Erfordernisse nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht wurde, erhöhte sie doch in gewissem Umfang die Dispositionsfreiheit der Dozenten.

ff) Das Ordnen und Sortieren der Lehrmittel können ebenso wie die von den Klägerinnen behaupteten Bibliographierarbeiten Aufgaben sein, die über die vereinbarte Unterrichtstätigkeit hinausgehen. Die Beklagte hat eine Verpflichtung zu derartigen Tätigkeiten bestritten. Die Klägerinnen haben nicht vorgetragen, um welche Arbeiten es sich im einzelnen handelt und wieviel Zeit sie in Anspruch nehmen.



gg) Auch wenn die Beklagte die Teilnahme an Klassenfahrten und die Durchführung von Veranstaltungen wie Museums- und Theaterbesuchen angeregt und erhofft hatte, schließt dies nicht aus, daß die Dozenten frei darüber entscheiden konnten, ob, in welchem Umfang und wann sie dieser Anregung nachkamen.

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

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



bb) Da die Schulaufsicht zu keinem privatrechtlichen Weisungsrecht der Beklagten führt, sondern nur den Schulaufsichtsbehörden öffentlich-rechtliche Überwachungs- und Eingriffsbefugnisse einräumt, begründet sie keine persönliche Abhängigkeit der Klägerinnen von der Beklagten. Die Beklagte war zwar berechtigt, darauf hinzuwirken, daß sich die Klägerinnen an die schulrechtlichen Bestimmungen halten. Aber auch bei einem freien Mitarbeiter kann der Dienstgeber überprüfen, ob die Dienstleistung vertragsgemäß erbracht wird. Allein die Aufforderung, der vereinbarten Leistungspflicht nachzukommen, ist noch keine für ein Arbeitsverhältnis typische Weisung. Davon kann nur die Rede sein, wenn der Arbeitgeber vertraglich noch nicht festgelegte Einzelheiten der Dienstleistung näher bestimmt. Dem angegriffenen Urteil läßt sich jedoch nicht entnehmen, daß die Beklagte über die schulrechtlichen Vorgaben hinausgehende methodische oder didaktische Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts erteilte.

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

dd) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, inwieweit die Volkshochschule den Unterricht der Klägerinnen und der anderen



Dozenten überwachte. Das Berufungsgericht hat zwar angenommen, die Klägerinnen hätten der Fachaufsicht der Fachbereichsleitung unterlegen, jedoch nicht ausgeführt, worin diese Fachaufsicht bestanden habe. Wenn die Beklagte gegenüber den Dozenten keine Kontrollbefugnisse ausübte oder deutlich seltener als dies bei festangestellten Lehrkräften üblich ist, kann dies dafür sprechen, daß die Honorarkräfte freier gestellt sein sollen.

ee) Die persönliche Abhängigkeit läßt sich nicht damit begründen, daß durch Beschränkungen der Lehrbuch- und Lektüreauswahl und durch die Anforderungen der Abschlußprüfung der Lehrgegenstand weitgehend bestimmt werde. Diese Bindungen ergeben sich aus der vertraglich übernommenen Leistung, in Lehrgängen des zweiten Bildungsweges zur nachträglichen Erlangung des Hauptschulabschlusses oder der Fachoberschulreife zu unterrichten. Die den Klägerinnen insoweit gegebenen Hinweise dienen lediglich der näheren Beschreibung der vertraglich geschuldeten Leistung (vgl. BAGE 39, 329, 335 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 3 der Gründe; Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 b der Gründe).

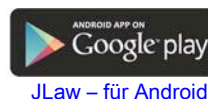
ff) Da weitgehende schulrechtliche Vorgaben bestehen und im übrigen alle Lehrkräfte einen gewissen pädagogischen Gestaltungsspielraum haben, ist es möglich, daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung durch angestellte Lehrkräfte einerseits und durch die als freie Mitarbeiter beschäftigten Lehrkräfte andererseits keine wesentlichen Unterschiede aufweist. Dies spricht jedoch nicht für ein Arbeitsverhältnis, sondern ist wertneutral (BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe).



Die fachliche Weisungsgebundenheit ist für Dienste höherer Art nicht immer typisch (ständige Rechtsprechung seit BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe). Die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, daß dem Dienstverpflichteten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt. Die Unterrichtstätigkeit zählt hierzu, so daß die Art und Weise der Unterrichtserteilung als Abgrenzungsmerkmal ungeeignet sein kann. Das Landesarbeitsgericht hat nicht ausreichend berücksichtigt, daß es Tätigkeiten gibt, die sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses erbracht werden können (vgl. BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B III der Gründe, m.w.N.; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 c bb der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 d cc der Gründe).

e) Besondere Bedeutung ist dem zeitlichen Aspekt beizumessen. Typisch für ein Arbeitsverhältnis ist es, daß der Arbeitgeber innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens nach seinen Bedürfnissen über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verfügen kann (BAG Urteil vom 27. März 1991 - 5 AZR 194/90 -, aaO; BAG Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 d der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 e der Gründe).

aa) Die vertragliche Festlegung der Arbeitszeitdauer spricht allerdings weder für noch gegen ein Arbeitsverhältnis. Entscheidend ist, wer über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage sowie über Beginn und Ende der Arbeitszeit entscheidet (BAG

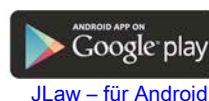


Beschluß vom 30. Oktober 1991, aaO, zu B II 4 d der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu III 5 e aa der Gründe).

bb) Die Klägerinnen waren bei der zeitlichen Ausgestaltung ihrer Tätigkeit nicht schon deshalb weisungsgebunden, weil sie sich an einen festen Stundenplan halten mußten, der von der Beklagten erstellt wurde. Dem Berufungsurteil läßt sich nicht entnehmen, wann der Stundenplan vorlag und ob die Beklagte den Stundenplan nach Vertragsabschluß entsprechend ihren Bedürfnissen noch ändern konnte. Diese Fragen sind jedoch entscheidungserheblich. Nach dem vorgedruckten Text des § 1 Abs. 1 der Dozentenverträge wird nicht nur die Anzahl der Unterrichtsstunden vertraglich festgelegt, sondern auf eine bestimmte, unter Umständen auch schon hinsichtlich der Unterrichtszeit fest umrissene "Veranstaltung im Arbeitsplan" verwiesen.

Die Beklagte hat behauptet, daß vor Beginn eines jeden Semesters die Lehrkräfte befragt worden seien, in welchen Unterrichtsfächern und zu welcher Zeit sie unterrichten wollten. Die Unterrichtsstunden seien nach Abstimmung mit den Dozenten einverständlich festgelegt worden. Die Klägerinnen haben dies bestritten. Welcher Parteivortrag zutrifft, hat das Berufungsgericht nicht festgestellt.

Lag der Arbeitsplan bereits bei Abschluß der Dienstverträge vor und wurde nicht auf den jeweils geltenden, sondern auf den bei Vertragsunterzeichnung bestehenden Arbeitsplan 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 Arbeitsplans 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. Diese Bindung konnten jedoch die Klägerinnen nach ihren Wünschen und Vorstellungen wenigstens teilweise mitgestalten. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitszeit bewahrte die Klägerinnen zudem vor einer einseitigen Änderung durch die Beklagte.

f) Für den Rechtsstatus der Klägerinnen ist es unerheblich, daß der Unterricht in den der Volkshochschule zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten stattfand. Im pädagogischen Bereich ist es typisch, daß auch freie Mitarbeiter ihre Tätigkeit nur in den zur Verfügung gestellten Räumen verrichten können und damit an einen bestimmten Ort gebunden sind. Diese Bindung besagt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nichts über eine persönliche Abhängigkeit (vgl. Urteil vom 26. Januar 1977 - 5 AZR 796/75 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu I 2 d der Gründe; BAGE 37, 58, 62 = AP Nr. 22 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 2 c der Gründe; BAGE 39, 329, 335 = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu II 4 der Gründe; Urteil vom 9. Mai 1984 - 5 AZR 195/82 - AP Nr. 45 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu 3 c der Gründe; Urteil vom 14. Dezember 1983 - 7 AZR 290/82 - EzBAT § 1 BAT Arbeitnehmerbegriff Nr. 8, zu 4 c der Gründe; Beschluß vom



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

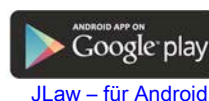
6. Wenn die Arbeitszeit in den Dozentenverträgen durch statische Verweisung auf den Arbeitsplan vereinbart wurde, ist dies ein sehr wichtiger, gegen eine persönliche Abhängigkeit der Klägerinnen sprechender Umstand. Dann war die Arbeitszeit vertraglich im einzelnen festgelegt und dem Direktionsrecht der Beklagten entzogen. Die inhaltlich und zeitlich genaue Festlegung der Dienstleistung durch vertragliche Vereinbarung schränkte einerseits die Dispositionsmöglichkeiten der Beklagten ein und verschaffte andererseits den Klägerinnen eine sichere Entscheidungsgrundlage, die ihnen die anderweitige Disposition über ihre Arbeitskraft erleichterte. Dies ist ein entscheidender Unterschied gegenüber beamteten oder angestellten Lehrern an einer Regelschule.

III. Wenn die Klägerinnen als freie Mitarbeiterinnen anzusehen sind, bestehen gegen die Befristung der Dozentenverträge schon deshalb keine Bedenken, weil freie Mitarbeiter, die keinen Kündigungsschutz genießen, sich nicht darauf berufen können, die Befristung ihres Rechtsverhältnisses sei sachlich nicht gerechtfertigt und der Kündigungsschutz werde in unzulässiger Weise umgangen (vgl. BAGE 39, 329, 335 f. = AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu III der Gründe; BAG Urteil vom 27. März 1991 – 5 AZR 273/90 –, n.v., zu II 5 der Gründe und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu IV der Gründe).



IV. Bestehen zwischen den Parteien jedoch Arbeitsverhältnisse, so bedürfen die Befristungen 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 Befristungen, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristungen nicht berufen kann. Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, daß der Abschluß befristeter Arbeitsverträge nicht gerechtfertigt gewesen wäre.

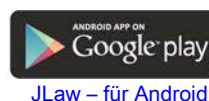
1. Die auf dem fehlenden Schulzwang beruhende Unsicherheit über die künftige Zahl der Kursteilnehmer und das Risiko, daß wegen fehlender Nachfrage Kurse des zweiten Bildungsweges nicht mehr durchgeführt werden können, sind kein sachlicher Grund für die Befristung. Auch weiterführende Schulen können nicht überblicken, wie viele Schüler in den nächsten Schuljahren eintreten werden. Die Unsicherheit der künftigen Bedarfsentwicklung reicht für die Befristungen 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 und BAG Urteil vom 13. November 1991, aaO, zu V 1 der Gründe).

2. Die Durchführung der Schulabschlußlehrgänge ist eine Daueraufgabe der Beklagten und keine zeitlich begrenzte Bildungsmaßnahme. Die Volkshochschule ist eine Einrichtung der Weiterbildung, zu deren Aufgaben die schulabschlußbezogene Bildung zählt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen). Die Sicherstellung eines bedarfdeckenden Angebots an derartigen Weiterbildungsveranstaltungen soll unter anderem durch Einrichtungen der kreisfreien Städte und kreisangehörigen Gemeinden gewährleistet werden (§ 4 Abs. 1 des Weiterbildungsgesetzes Nordrhein-Westfalen). Selbst wenn die Beklagte über Auswahl und Umfang des Weiterbildungsangebots frei entscheiden kann, ist dies unerheblich. Auch in der Privatwirtschaft liegt es in der Hand des Unternehmers, in welchen Marktbereichen er sich betätigt und in welchem Umfang er Betriebskapazitäten ausbaut, aufrechterhält oder einschränkt. Eine Aufgabe von begrenzter Dauer liegt nur dann vor, wenn bereits bei Vertragsabschluß mit hinreichender Sicherheit die endgültige Beendigung der Aufgabe zu erwarten war (vgl. BAG Urteil vom 29. Mai 1991 - 7 AZR 228/90 -, n.v., zu III der Gründe). Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt.

3. Ebensowenig rechtfertigt die Abhängigkeit von Zuschüssen und Haushaltsmitteln die Befristungen. Wegen der zeitlichen Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr ist zwar ungewiß, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel vorsieht. Aber auch in der Privatwirtschaft ist nicht gesichert, daß entsprechende Mit-



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

4. Die Abhängigkeit sowohl von der künftigen Nachfrage als auch von Zuschüssen und Haushaltsmitteln führt zu keiner abweichenden Beurteilung. Zwar kann ein "Mischtatbestand" dazu geeignet sein, eine Befristung sachlich zu rechtfertigen, weil es sich bei den von der Rechtsprechung anerkannten Befristungsgründen um keine abschließende Aufzählung handelt. Die als Befristungsgrund vorgelegene 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 jedoch 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; BAG Urteil vom 22. März 1985 - 7 AZR 487/84 - AP Nr. 89 zu



§ 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu III 2 a der Gründe; BAG Urteil vom 24. September 1986 - 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe). Neben der Abhängigkeit vom künftigen Bedarf und von Zuschüssen liegen keine weiteren Umstände vor, die von solchem Gewicht sind, daß auch ein verständig und sozial denkender Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nicht auf unbestimmte Zeit geschlossen hätte.

Die Beklagte kann sich zur Rechtfertigung der Befristung von Arbeitsverhältnissen nicht auf die Urteile des Senats vom 28. Mai 1986 (BAGE 52, 122, 128 ff. = AP Nr. 101 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 b der Gründe und BAGE 52, 133, 143 und 145 ff. = AP Nr. 102, aaO, zu I 3 sowie II 2 a und b der Gründe), vom 24. September 1986 (- 7 AZR 669/84 - AP Nr. 12 zu § 72 ArbGG 1979, zu II 2 b aa der Gründe) und vom 15. März 1989 (- 7 AZR 264/88 - AP Nr. 126 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 2 der Gründe) berufen. In diesen Urteilen hat sich der Senat mit der befristeten Anstellung von Lehrkräften durch eine Volkshochschule im Rahmen der Durchführung von Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) befaßt. 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 von MBSE-Maßnahmen betraute Bundesanstalt für Arbeit tätig. Der nur vorübergehende Charakter und die Fremdbestimmtheit dieser Maßnahmen rechtfertigten die Befristung. Dagegen ist der Unterricht zur Erlangung des Hauptschulabschlusses und zur Erlangung der Fach-



oberschulreife eine auf Dauer angelegte Aufgabe der Volkshochschule. Im Gegensatz zu anderen Volkshochschulkursen handelt es sich um keine Thematik, die nur für begrenzte Zeit angeboten wird und über deren Wiederaufnahme in das Unterrichtsprogramm für jeden Kurszeitraum neu zu entscheiden ist (vgl. hierzu BAGE 56, 241, 251 = AP Nr. 5 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 b der Gründe). Die Beklagte war auch nicht "fremdbestimmt" tätig. Nach den tatsächlichen Feststellungen der Vorinstanzen war die Volkshochschule lediglich an die schulrechtlichen Vorschriften gebunden. Sie betätigte sich vergleichbar einer Privatschule. Auch die doppelte Abhängigkeit sowohl vom künftigen Bedarf als auch von Zuschüssen bewegt sich noch innerhalb des auf die Arbeitnehmer nicht abwälzbaren Arbeitgeberrisikos.

5. Im übrigen steigen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts mit zunehmender Dauer der Befristung auch die Anforderungen an den Grund der Befristung (vgl. BAG Urteil vom 21. Januar 1987 - 7 AZR 265/85 - AP Nr. 4 zu § 620 BGB Hochschule, zu II 3 der Gründe, m.w.N.; BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - EzA § 620 BGB Nr. 109 = BB 1991, 2448 ff. = DB 1991, 2548 f. = NZA 1992, 31 f. = ZTR 1991, 516 ff.). Die Klägerin zu 1) war seit 1981, also bei Abschluß des letzten Dozentenvertrages, über acht Jahre und die Klägerin zu 2) seit September 1984, also über fünf Jahre, bei der Beklagten befristet einge-



stellt. Bei dieser Dauer der Arbeitsverhältnisse sind höhere Anforderungen an den sachlichen Grund zu stellen.

Dr. Steckhan

Schliemann

Kremhelmer

Der ehrenamtliche Richter Dr. Johannsen Trettin
ist wegen Ablaufs seiner Amtszeit an der
Unterschrift verhindert.

Dr. Steckhan



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)