

HVBG-INFO 26/2002

vom 18.9.2002

DOK 511.1

Arbeitsrechtlicher Status eines VHS-Dozenten (§ 611 BGB;
§ 84 HGB);

hier: Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29.5.2002
- 5 AZR 161/01 -

Das BAG hat mit Urteil vom 29.5.2002 - 5 AZR 161/01 -

(s. Anlage) Folgendes entschieden:

Orientierungssatz

Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, sind nur dann Arbeitnehmer, wenn die Parteien dies vereinbart haben oder im Einzelfall festzustellende Umstände vorliegen, aus denen sich ergibt, daß der für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit gegeben ist.

Anlage

BAG-Urteil vom 29.5.2002 - 5 AZR 161/01 -

- I. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 9. Februar 2001 - 10 Sa 1155/00 - zum Teil aufgehoben.
- II. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hameln vom 10. Mai 2000 - 2 Ca 531/99 - abgeändert. Die Klage wird insgesamt abgewiesen.
- III. Die Revision der Klägerin wird zurückgewiesen.
- IV. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und dessen wirksame Befristung.

Die Klägerin ist ausgebildete Lehrerin für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen. Sie war an der Volkshochschule der Beklagten seit Februar 1990 als "freie Mitarbeiterin" tätig und erteilte Unterricht in Deutschkursen für Aussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge. Sie erhielt zwischen 30,00 DM und 36,50 DM je Unterrichtsstunde, monatlich insgesamt durchschnittlich etwa 2.400,00 DM. Schriftliche Verträge über die Tätigkeit der Klägerin wurden zwischen den Parteien nicht geschlossen.

Die Deutschkurse wurden von der Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß §§ 77 ff. SGB III finanziert. Die Kurse wurden vom zuständigen Arbeitsamt jeweils für die Laufzeit von einem Jahr genehmigt. Die inhaltliche Ausgestaltung der Kurse richtete sich nach dem "Lehrplan/Stoffverteilungsplan für Deutsch-Sprachlehrgänge für Aussiedler/innen, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge" aus dem Jahre 1994, der von der Bundesanstalt für Arbeit genehmigt war. Die im Unterricht verwendeten Lehrbücher hatten die Lehrkräfte zuvor ausgesucht. Das Erreichen der Lernziele der dreistufig aufgebauten Kurse wurde nach jeder Stufe durch Tests kontrolliert. Diese Tests nahmen die Dozenten selbst vor. Die Kurse schlossen nach einer mündlichen und schriftlichen Abschlußprüfung mit dem Zertifikat "Deutsch als Fremdsprache" des Deutschen Volkshochschulverbands (DVV) ab. Die Abschlußprüfung war von den Lehrkräften durchzuführen, die schriftliche Prüfung war von ihnen zu korrigieren. Der Lernerfolg war in einem Zeugnis zu dokumentieren.

Nach dem Lehrplan/Stoffverteilungsplan waren 910 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten in 35 Unterrichtswochen zu erteilen. Der Unterricht ging mit Ausnahme der Exkursionen von Montag bis Freitag jeweils von 8.00 Uhr bis 15.00 Uhr. An Brückentagen ausfallender Unterricht war vor- oder nachzuarbeiten. Die Zuteilung der Kurse erfolgte nicht durch die Beklagte, sondern die Lehrkräfte verteilten die Kurse untereinander nach Absprachen. Dabei wurden im Rahmen der zeitlichen Vorgaben des Lehrplans/Stoffverteilungsplans die Wünsche der einzelnen Lehrkräfte berücksichtigt. Dies galt entsprechend bei der Neuverteilung nach Ablauf einzelner Kurse und für Vertretungsfälle. War eine interne Vertretung nicht möglich, konnte die Klägerin keine außenstehende Person als Vertretung stellen. Die Beklagte sorgte in diesem Fall für eine Vertretung. Auf der Grundlage der Kursabsprachen erstellte die Lehrgangsführerin die Stundenpläne. Die Vergütung der Klägerin richtete sich nach den tatsächlich geleisteten Unterrichtsstunden. Für den vertretungsweise erteilten Unterricht erhielt die jeweilige Vertretungskraft das Honorar. Die Klägerin mußte bei der Beklagten weder Urlaub beantragen noch ihr die Dauer ihrer Abwesenheit mitteilen.

Die Klägerin war verpflichtet, an den wöchentlichen Konferenzen der Lehrkräfte teilzunehmen. Hierbei wurde der Unterrichtsverlauf abgestimmt. Für die Teilnahme an den wöchentlichen Konferenzen erhielt die Klägerin eine Pauschalvergütung für sechs Unterrichtsstunden im Monat. Weiterhin mußte die Klägerin ein Klassenbuch führen, in dem die Unterrichtsinhalte der einzelnen Stunden nach einem vorgegebenen Dokumentationsschlüssel und die Fehlzeiten der Kursteilnehmer sowie deren Ursachen festgehalten wurden. Trat ein gemeldeter Kursteilnehmer die Weiterbildungsmaßnahme nicht an, beendete er sie vorzeitig oder bestand er die Prüfung nicht, war dies dem für den Teilnehmer zuständigen Arbeitsamt unverzüglich mitzuteilen.

Die Beklagte beantragte letztmals die Bewilligung einer Bildungsmaßnahme "Deutsch für Aussiedler" bei der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Februar 1999 für die Zeit vom 1. April 1999 bis zum 31. März 2000. Nach Absprache mit dem zuständigen Arbeitsamt wurde der letzte, im Dezember 1999 begonnene Kurs bis einschließlich 2. Juni 2000 fortgeführt. Danach stellte die Beklagte das Projekt "Deutsch für Aussiedler" ein.

Mit ihrer am 24. Dezember 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht die Klägerin das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses geltend und wendet sich gegen die von der Beklagten behauptete Befristung zum 2. Juni 2000.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, daß zwischen den Parteien mindestens seit dem 1. Januar 1996 ein Arbeitsverhältnis als Dozentin im Bereich Deutschkurse für Aussiedler, Asylberechtigte und Kontingentflüchtlinge besteht,
2. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis über den 2. Juni 2000 hinaus fortbesteht und insbesondere nicht durch eine vereinbarte Befristung geendet hat.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, die Klägerin sei nicht an Weisungen der Beklagten gebunden oder in die Organisation der Volkshochschule eingegliedert gewesen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und festgestellt, daß seit dem 3. Januar 2000 zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis besteht, das über den 2. Juni 2000 hinaus fortbesteht. Die weitergehende Klage hat es abgewiesen. Dagegen richten sich die vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revisionen beider Parteien.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Die Revision der Klägerin ist nicht begründet. Zwischen den Parteien hat kein Arbeitsverhältnis bestanden.

I. Die Klage ist zulässig, sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Zwar hat die Klägerin beantragt festzustellen, daß zwischen den Parteien mindestens seit dem 1. Januar 1996 ein Arbeitsverhältnis besteht. Hiermit will die Klägerin jedoch nur zum Ausdruck bringen, daß ihrer Auffassung nach bereits vor dem 1. Januar 1996 ein Arbeitsverhältnis bestanden haben könnte, sie gleichwohl aber im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits den Bestand des Arbeitsverhältnisses erst ab dem 1. Januar 1996 festgestellt wissen will.

Die Klägerin hat an der begehrten Feststellung auch das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche rechtliche Interesse. Es geht nicht um eine vergangenheitsbezogene Feststellung des Arbeitsverhältnisses, sondern um die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses, das nach Auffassung der Klägerin seit mindestens 1996 bestanden hat und

auch weiter fortbesteht. Damit ergeben sich aus der beantragten Feststellung auch Rechtsfolgen für die Gegenwart.

II. Die Klägerin war bei der Beklagten vereinbarungsgemäß als freie Mitarbeiterin beschäftigt. Die tatsächliche Durchführung dieses freien Mitarbeiterverhältnisses begründet nicht die Annahme eines Arbeitsverhältnisses.

1. Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist (*Senat 16. Februar 2000 - 5 AZB 71/99 - BAGE 93, 310, 314 f.*). Kein Arbeitnehmer ist, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. § 84 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB enthält insoweit eine über seinen unmittelbaren Anwendungsbereich hinausgehende gesetzliche Wertung. Für die Abgrenzung von Bedeutung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist (*vgl. Senat 22. April 1998 - 5 AZR 342/97 - BAGE 88, 263 mwN*). Die Eingliederung zeigt sich insbesondere daran, daß der Beschäftigte einem Weisungsrecht seines Vertragspartners hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit unterliegt. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Merkmale lassen sich nicht aufstellen. Letztlich kommt es auf eine Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalles an.

2. Diese Grundsätze gelten auch für Unterrichtstätigkeiten (*vgl. Senat 12. September 1996 - 5 AZR 104/95 - BAGE 84, 124; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 289/99 - nv.*). Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, ihre Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung mitgestalten kann. Diejenigen, die an allgemeinbildenden Schulen unterrichten, sind in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Beruf nebenberuflich ausüben. Dagegen können Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, auch als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegtem Programm handelt.

Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, sind nur dann Arbeitnehmer, wenn die Parteien dies vereinbart haben oder im Einzelfall festzustellende Umstände vorliegen, aus denen sich ergibt, daß der für das Beste-

hen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit gegeben ist. Die stärkere Einbindung von Schülern in ein Schul- oder Ausbildungssystem bedeutet auch eine stärkere persönliche Abhängigkeit der Lehrkräfte vom Unterrichtsträger. Das zeigt sich in verschiedenen Punkten. Für den Unterricht an allgemeinbildenden Schulen gibt es ein dichtes Regelwerk von Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Einzelweisungen. Diese betreffen nicht nur die Unterrichtsziele, die genau beschrieben werden, sondern auch Inhalt, Art und Weise des Unterrichts. Der Unterricht der verschiedenen Fächer und Stufen muß nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch und didaktisch aufeinander abgestimmt werden. Außerdem unterliegen diese Lehrkräfte einer verstärkten Kontrolle durch die staatliche Schulaufsicht. Dabei ist zu berücksichtigen, daß die häufigen Leistungskontrollen der Schüler mittelbar auch eine Kontrolle der Unterrichtenden bedeuten. Schließlich fallen bei Unterricht an allgemeinbildenden Schulen regelmäßig mehr Nebenarbeiten an als bei der Abhaltung außerschulischer Volkshochschulkurse. Dazu gehören die Unterrichtsvorbereitung, die Korrektur schriftlicher Arbeiten, die Beteiligung an der Abnahme von Prüfungen, die Teilnahme an Konferenzen, unter Umständen auch die Abhaltung von Schulsprechstunden, Pausenaufsichten und die Durchführung von Wandertagen und Schulreisen. Die Erteilung von Unterricht an allgemeinbildenden Schulen bedingt die Eingliederung der Lehrkräfte in die vom Schulträger bestimmte Arbeitsorganisation. Daher ist es folgerichtig, wenn Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen, soweit sie auf Grund von privatrechtlichen Verträgen tätig sind, als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt werden. Ist die Verbindung der Schüler oder Kursteilnehmer zum Unterrichtsträger deutlich lockerer, weil zB kein Schulzwang besteht und sich die Schüler leicht von der Schule lösen können, gibt es regelmäßig auch keine förmlichen Abschlüsse. Die Kurse dienen vielfach nicht der Berufsvorbereitung. Regelmäßig kann in solchen Kursen den Lehrkräften mehr Spielraum belassen bleiben (*Senat 11. Oktober 2000 - 5 AZR 289/99 - nv.*).

3. In Anwendung dieser Rechtsgrundsätze kann nicht festgestellt werden, daß die Klägerin in einer mit einer Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule vergleichbaren Art und Weise in den Schul- und Ausbildungsbetrieb der Volkshochschule der Beklagten eingebunden war.

a) Die Klägerin war in der Gestaltung der Arbeitszeit nicht an konkrete Weisungen der Beklagten gebunden. Die Lehrkräfte bestimmten vielmehr Dauer und Lage der Unterrichtsstunden untereinander selbst. Die Beklagte gab den Lehrkräften nicht vor,

welcher Kurs in welchen Räumen stattzufinden hatte. Es mußte lediglich die ordnungsgemäße Durchführung der Kurse in der Zeit von Montag bis Freitag, jeweils zwischen 8.00 und 15.00 Uhr gewährleistet sein. Die Klägerin war damit anders als eine Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule nicht fest in einen Schulbetrieb eingegliedert, sondern in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit frei von Weisungen der Beklagten.

b) Der Unterricht der Klägerin war entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts durch den geltenden Lehr- und Stoffverteilungsplan nicht bis ins Einzelne vorgegeben. Es handelte sich vielmehr bereits nach dem eigenen Sprachgebrauch dieses Lehr- und Stoffverteilungsplans lediglich um einen "Rahmenlehrplan", der eine "Grobeinteilung" mit einzelnen "Schwerpunkten" enthielt. Darin wurden verschiedene Lernstufen beschrieben, ohne konkrete inhaltliche Vorgaben für die didaktische oder methodische Umsetzung der Lernziele zu bezeichnen. Zur Art und Weise der Unterrichtsgestaltung fanden sich in dem Rahmenlehrplan keine Hinweise. Wie die Lehrkräfte Themen wie "Umgang mit Behörden" oder "Darstellung der sozialen Systeme in der Bundesrepublik Deutschland" vermittelten, blieb ihnen ohne jede zeitliche und nähere inhaltliche Vorgabe überlassen. Dies ist nicht vergleichbar mit den detaillierten Lehrplänen an allgemeinbildenden Schulen.

c) Mit den im Lehr- und Stoffverteilungsplan für den Deutschunterricht vorgegebenen Lehrbüchern wurde der didaktische oder methodische Spielraum bei der Unterrichtsgestaltung kaum eingeengt. So gab es keine weiteren Vorgaben für die Behandlung einzelner Unterrichtseinheiten aus den Lehrbüchern. Den Lehrkräften war auch ausdrücklich freigestellt, weitere Lehrbücher ihrer Wahl zu benutzen. Schließlich hatten sich die Lehrkräfte zuvor auf diese Lehrbücher als Unterrichtsgrundlage verständigt und diese damit selbst ausgesucht. Sie wurden ihnen nicht einseitig von der Beklagten vorgegeben.

d) Die Klägerin unterlag in der Gestaltung der Tests anders als eine Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule keinen konkreten Bindungen. Der Lehr- und Stoffverteilungsplan beschrieb nur ganz allgemein Ziele der Prüfungen, ohne nähere Vorgaben zu Inhalt, Schwierigkeitsgrad, Dauer und zur Bewertung zu geben. Demgegenüber unterliegen Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen insbesondere bei der Durchführung, inhaltlichen Ausgestaltung und Bewertung der Prüfungsaufgaben öffentlich-rechtlichen Vorgaben sowie der Schulaufsicht.

e) Die durchgeführten Schulkonferenzen sind nur eingeschränkt mit Lehrerkonferenzen an allgemeinbildenden Schulen vergleichbar. In den Schulkonferenzen wurde der Unterrichtsverlauf abgestimmt, dh. im wesentlichen die Durchführung der einzelnen Kurse organisiert. Notenkonferenzen und ähnliches fanden jedoch nicht statt.

f) Die Klägerin unterlag schließlich einer nur sehr eingeschränkten Kontrolle. Lediglich die Bundesanstalt für Arbeit kontrollierte stichprobenartig die Einhaltung des Lehrplans. Die Beklagte selbst nahm solche Überprüfungen nicht vor. Regelmäßige Unterrichtsbesuche fanden nicht statt. Die Verpflichtung, Klassenbücher zu führen, diente weniger der Kontrolle der Klägerin durch die Beklagte als der Bundesanstalt für Arbeit, die hiermit die Unterrichtsbesuche der Kursteilnehmer kontrollierte. Dies ist nicht vergleichbar mit der Schulaufsicht an allgemeinbildenden Schulen.

g) In der Gesamtschau aller Umstände war die Klägerin nicht wie eine Lehrkraft an einer allgemeinbildenden Schule in den Schulbetrieb eingegliedert und eingebunden. Sie war vielmehr in der Arbeitszeit- und Unterrichtsgestaltung im wesentlichen frei und hatte nur äußere Rahmenbedingungen zu beachten. Die Klägerin wurde zu Recht als freie Mitarbeiterin beschäftigt. Zwischen den Parteien bestand kein Arbeitsverhältnis.

III. Der Antrag zu 2. ist unbegründet, denn das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien war kein Arbeitsverhältnis.

IV. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1, § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision und des Rechtsstreits im übrigen zu tragen.

Müller-Glöge Mikosch Linck

Mandrossa Sappa