

IfBB-Urteilsdatenbank: Nr. 00007

Gericht	<i>BAG</i>
Entscheidungsform	<i>Beschluss</i>
Datum	<i>19.11.1997</i>
Aktenzeichen	<i>5 AZR 21/97</i>
Normen	<i>BGB § 611</i>

Tenor:

Die Klage ist abzuweisen.

Gründe:

Dozenten in der beruflichen Bildung sind Arbeitnehmer, wenn der Schulträger einseitig den Unterrichtsgegenstand sowie Zeit und Ort der Tätigkeit vorgibt.

I.

Das LAG hat zutreffend ausgeführt, dass es über die Rechtswegzuständigkeit nicht vorab durch Beschluss zu entscheiden hatte. Der ArbG hat zwar trotz der von dem Beklagten erhobenen Rüge über die Rechtswegzuständigkeit entgegen § 17a III 2 GVG, § 48 I ArbGG nicht vorab durch Beschluss, sondern durch klageabweisendes Sachurteil entschieden. Die Beklagte hat aber in zweiter Instanz diese Rüge nicht mehr aufrecht erhalten. Die Vorinstanzen haben die Zulässigkeit der Klage zu Recht bejaht. Der Kl. hat entgegen der Auffassung der Revision ein rechtliches Interesse daran, sein Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald feststellen zu lassen (§ 256 I ZPO). Wird ein Arbeitsverhältnis festgestellt, sind die zwingenden gesetzlichen Vorschriften anzuwenden, die ein Arbeitsverhältnis gestalten. Das Feststellungsinteresse ist nicht schon deshalb zu verneinen, weil sich der Antrag auf diese Statusfrage beschränkt und möglicherweise streitig werdende Einzelfragen aus dem Arbeitsverhältnis ungeklärt bleiben. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats (BAG, NZA 1995, 190 = AP Nr. 26 zu § 256 ZPO 1977). Die Revision zeigt hierzu keine neuen Gesichtspunkte auf.

II.

Das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist mit dem LAG zu bejahen.

1. Das LAG ist von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis des freien Mitarbeiters entwickelt hat. Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Arbeitnehmer ist, wer seine Dienstleistung im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Wer in eine fremde Arbeitsorganisation eingliedert ist, ist - anders als der selbständige Unternehmer - typischerweise auf die Anwen-

dung arbeitsrechtlicher Vorschriften angewiesen. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, dass der Beschäftigte einem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Die fachliche Weisungsgebundenheit ist allerdings für Dienste höherer Art häufig nicht typisch. Die Art der Tätigkeit kann es mit sich bringen, dass dem Mitarbeiter ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleiben muss. Die einseitige Aufstellung von Dienst- oder Stundenplänen spricht für das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses. Der Einordnung eines Vertrages als Arbeitsverhältnis steht nicht entgegen, dass die Parteien das Vertragsverhältnis als freies Mitarbeiter- oder Dienstverhältnis bezeichnet haben (BAG, NZA 1997, 600 = AP Nr. 122 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten).

2. Zu Unrecht rügt die Revision in diesem Zusammenhang die Verletzung der §§ 278, 139 ZPO. Sie rügt, im Hinblick auf die vom ArbG zum Ausdruck gebrachte Überzeugung, dass eine sachgerechte Organisation der von der Beklagten angebotenen Weiterbildungs- und Umschulungsseminare ausschließlich durch den Einsatz freiberuflicher Dozenten möglich sei, habe das LAG keinesfalls ohne einen ausdrücklichen rechtlichen Hinweis oder eine Beweiserhebung von der gegenteiligen Annahme ausgehen dürfen. Das trifft nicht zu. Das LAG ist der ständigen Rechtsprechung des BAG gefolgt. Das ArbG ist von ihr ohne Begründung abgewichen. Ein Hinweis bedurfte es also nicht, zumal der Kl. in seiner Berufung auf die ständige Rechtsprechung hingewiesen hatte.

3. Die dargestellten Grundsätze gelten auch für Unterrichtstätigkeiten. Entscheidend ist, wie intensiv die Lehrkraft in den Unterrichtsbetrieb eingebunden ist und in welchem Umfang sie den Unterrichtsinhalt, die Art und Weise seiner Erteilung, die Arbeitszeit der Lehrkraft und die sonstigen Umstände der Dienstleistung gestalten kann. Für Lehrkräfte außerhalb von Universitäten und Hochschulen hat das BAG diese Grundsätze wie folgt konkretisiert: Diejenigen, die an Allgemeinbildenden Schulen unterrichten, sind in der Regel Arbeitnehmer, auch wenn sie ihren Unterricht nebenberuflich erteilen. Dagegen können Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, als freie Mitarbeiter beschäftigt werden, und zwar selbst dann, wenn es sich bei ihrem Unterricht um aufeinander abgestimmte Kurse mit vorher festgelegten Programmen handelt. Gleiches gilt für Lehrkräfte an Musikschulen, Volkshochschuldozenten, die außerhalb schulischer Lehrgänge unterrichten, und Musikschullehrer 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. Der Senat hat in seinem Urteil vom 12. 9. 1996 (BAG, NZA 1997, 600 = AP Nr. 122 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten) ausgeführt, dass auch Lehrkräfte, die im Rahmen von schulischen Kursen des Zweiten Bildungswegs unterrichten, regelmäßig Arbeitnehmer des Schulträgers sind. Darauf wird verwiesen.

4. Das LAG hat die Arbeitnehmereigenschaft des Kl. mit zwei Begründungen bejaht. Es hat ausgeführt:

Dozenten, die in Weiterbildungsinstituten Fachunterricht in längerfristigen Lehrgängen erteilen, die die Erlangung eines staatlich anerkannten oder institutseigenen Abschlusses bezwecken, seien regelmäßig Arbeitnehmer. Der Bildungsträger unterliege dann vorgegebenen oder selbst gesetzten Sachzwängen, die ihrerseits die Organisation des Lehrbetriebes bestimmten und regelmäßig zu Organisationsformen führten, in denen die Dozenten ihre Lehrtätigkeit in

persönlicher Abhängigkeit und betrieblicher Eingliederung leisteten. Sie müssten sich inhaltlich an den Rahmenstoff anlehnen oder an Richtlinien ausrichten und hätten erhebliche Nebenarbeiten zu leisten, nämlich die Vorbereitung des Unterrichts, die Überprüfung des Leistungsstandes der Kursteilnehmer, die Erstellung von Unterlagen usw. Sie hätten auch die Anwesenheit der Lehrgangsteilnehmer zu kontrollieren und diese zu beaufsichtigen. Die Durchführung solcher Lehrgänge bedinge die Bindung sowohl der Lehrgangsteilnehmer als auch der Dozenten an vorgegebene Unterrichtstage und -stunden. Der Schulträger könne die bei längerfristiger Lehrgangsdauer immer wieder erforderlichen zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Anpassungen nur vornehmen, wenn ihm ein Weisungsrecht gegenüber den Lehrkräften zustehe.

Das LAG hat damit letztlich die Grundsätze, die der Senat für Lehrkräfte in schulischen Kursen des zweiten Bildungswegs aufgestellt hat, auf Lehrkräfte, die in Weiterbildungsinstituten Fachunterricht erteilen, übertragen. Ob dem in dieser Allgemeinheit zu folgen ist, kann hier dahinstehen. Denn in jedem Fall erweist sich die zweite vom LAG gegebene Begründung als zutreffend. Danach ergibt sich die Arbeitnehmereigenschaft des Kl. im Streitfall daraus, dass die Beklagte über die Arbeitskraft des Kl. ab Januar 1994 in mehrfacher Hinsicht verfügte, nämlich durch Vorgabe des Unterrichtsgegenstands und von Zeit und Ort der Tätigkeit.

5. Im einzelnen gilt folgendes: Bereits aus den an den Kl. gerichteten Formularschreiben des Beklagte in Verbindung mit den von ihm formulierten "Dozenten-Hinweisen" ist auf das Bestehen eines Weisungsrechts zu schließen, das mit einem freien Mitarbeiterverhältnis nicht vereinbar ist. Es heißt dort unter Nr. 3, dass die für die Dozenten "verbindlichen" Unterrichts- bzw. Übungszeiten "dem Stundenplan zu entnehmen seien". Von einer Vereinbarung ist dort nicht die Rede. Entgegen dem Wortlaut der Formularschreiben lagen diesen die Stundenpläne nicht bei. Der Beklagte ist auch entsprechend verfahren. Er hat darüber hinaus auch ein Weisungsrecht hinsichtlich des Unterrichtsgegenstands und des Arbeitsortes ausgeübt. Das LAG hat festgestellt, dass der Beklagte den Kl. von Januar 1994 bis Anfang April 1996 vollzeitig als Dozent einsetzte, indem er Stundenpläne erstellte, in denen Unterrichtsgegenstand, Zeit und Ort seines Unterrichts für Zeiträume, die zwischen einer Woche bis zu mehreren Monaten reichten, festgelegt wurden. Das LAG hat weiter festgestellt, dass diese Stundenpläne für den Kl. verbindlich waren. Er wurde zudem nicht nur in W. sondern auch in C. eingesetzt. Der Kl. unterrichtete auch vertretungsweise. Der Beklagte hat selbst nicht behauptet, dass darüber vorher jeweils Vereinbarungen abgeschlossen wurden. Zu Unrecht meint der Beklagte, es seien über jeden Kursus neue Verträge abgeschlossen worden. Die "Vertragsschreiben" wurden zum Teil erst nach dem Beginn des jeweiligen Kurses verfasst. Sie wurden zudem nach den Feststellungen des LAG erst versandt, nachdem die Dozenten ihre Tätigkeit bereits begonnen hatten. Entgegen dem Wortlaut der Formularschreiben wurde eine Bestätigung weder erwartet noch abgegeben. Zu Recht hat das LAG hieraus gefolgert, dass nicht im voraus die Dozententätigkeit und deren jeweilige Modalitäten vereinbart wurden, sondern der Beklagte erst im Verlauf des Einsatzes durch die Vertragsschreiben den Versuch unternahm, ihre einheitliche Rechtsbeziehung als eine Vielzahl von voneinander unabhängigen Einzelverträgen erscheinen zu lassen. Dass der Kl. freier Mitarbeiter ist, ergibt sich auch nicht aus den Nr. 3, 11 der Vertragsschreiben. Danach garantierte der Beklagte nicht für die Durchführung der Kurse. Durch die Überwälzung des Unternehmerrisikos auf den Beschäftigten kann die Arbeitnehmereigenschaft nicht ausgeschlossen werden (LAG Düsseldorf, DB 1988, 293).

6. Der Kl. verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), wenn er sich auf das Bestehen eines Arbeitnehmerverhältnisses beruft. Das LAG hat den Vortrag des Beklagten, der

Wunsch nach fehlender Bindung sei vom Kl. ausgegangen und dieser habe immer wieder erklärt, er wolle sich maximal in einem Umfang von einem Monat binden, zu Recht als unsubstantiiert angesehen. Der Kl. hat bestritten, sich jemals so geäußert zu haben. Der Beklagte hätte daher seinen Vortrag nach Zeit, Ort und Umständen substantiieren müssen. Das hat er nicht getan. Er hat kein einziges Gespräch bezeichnen können, in dem der Kl. das gesagt haben soll. Ob und unter welchen Umständen der ein- oder mehrfach geäußerte Wunsch nach Selbständigkeit einer Berufung auf den Arbeitnehmerstatus Entgegen steht, bedarf hier also keiner Entscheidung.

7. Aus den vorstehenden Ausführungen folgt zugleich, dass die Parteien in einem Dauerarbeitsverhältnis stehen und nicht etwa auf einzelne Kurse oder die jeweiligen (unterschiedlichen) Stundenplanperioden befristeten Rechtsverhältnisse zustande gekommen sind. Der Kl. wurde über Jahre hinweg vollzeitig in einer Vielzahl von Kursen eingesetzt. Diese wurden nicht hintereinander, sondern nebeneinander durchgeführt. Der Kl. unterrichtete also jeweils in einzelnen Wochen oder Monaten in verschiedenen Kursen, die sich überschneiden. Der Beklagte bestimmte einseitig, welche Unterrichtsinhalte der Kl. wo und wann zu unterrichten hatte. Die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses scheidet damit aus.