

Urteil

LAG Düsseldorf, §§ 611, 620 BGB

Arbeitnehmerin trotz befristetem Honorarvertrag im schulischen Bereich der Volkshochschule

1. *Obwohl die Tätigkeit einer Lehrerin per Honorarvertrag als freie Mitarbeit im schulischen Bereich der Volkshochschule klassifiziert wurde, kann unter bestimmten Voraussetzungen tatsächlich ein Arbeitsverhältnis vorliegen.*
2. *Eine Befristung dieses Vertrages ist unwirksam, wenn kein sachlicher Grund für die Befristung vorliegt. Als solcher kann weder die Ungewißheit über ein zukünftiges Zustandekommen weiterer Kurse (= übliches Arbeitgebersrisiko) noch über den Umfang der zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel gelten.*

Urteil des LAG Düsseldorf v. 30.10.90 – 16 Sa 1158/90 – n.rk.

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin sowie über die Wirksamkeit der Befristung des zwischen ihnen bestehenden Vertragsverhältnisses. Die am 25.3.1956 geborene Klägerin ist ausgebildete Lehrerin für Sekundarstufe I in den Fächern Englisch und Biologie. Sie ist seit 1987 an der Volkshochschule, die unter der Trägerschaft der Beklagten steht, aufgrund mehrerer befristeter Honorarverträge als Lehrerin in den Fächern Biologie und Englisch tätig.

Insgesamt leistete sie bis März 1990 jeweils 14 Wochenstunden, wobei sie für jede Stunde eine Vergütung von DM 25,- erhielt. Die Kurse dienten den Teilnehmern der Erlangung der Fachoberschulreife (FOS) und des Hauptschulabschlusses (HSA) auf dem zweiten Bildungsweg sowie der Vorbereitung für das sogenannte Kolleg.

Der Unterricht war entsprechend dem von der Volkshochschule erstellten Stundenplan in den Räumlichkeiten der Volkshochschule oder in einem näher bezeichneten Schulgebäude abzuhalten und von der Klägerin persönlich durchzuführen. Die Tätigkeit richtete sich nach dem Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen und den hierzu ergangenen Verordnungen über den zweiten Bildungsweg und die Abschlüsse der Sekundarstufe I.

Es gehörte zu den Aufgaben der Klägerin, für die einzelnen Kurse Lehrpläne zu erstellen. Diese hatten sich an den Richtlinien und Lehrplänen des Kultusministers für den jeweiligen Schulabschluß zu orientieren und mußten außerdem die Besonderheiten der Erwachsenen-Pädagogik sowie der erschwerten Lern- und Vorbereitungsbedingungen der Teilnehmer berücksichtigen. Die Klägerin hatte die einzelnen Unterrichtsstunden vor- und nachzubereiten. Sie unterlag der Fachaufsicht durch die Fachbereichsleiterin der Volkshochschule, die den Unterricht zu überprüfen berechtigt war.

Im Rahmen der Prüfungen hatte die Klägerin die Prüfungsarbeiten zu entwerfen, die nach Genehmigung durch die Schulaufsicht den Kursteilnehmern gestellt wurden. Sie war zur Teilnahme an den Prüfungen und den Prüfungskonferenzen verpflichtet. Eine Verpflichtung, weitere Konferenzen zu besuchen, bestand nicht. Die Klägerin wurde jedoch zu diesen Konferenzen eingeladen und nahm regelmäßig daran teil. Im Falle der Verhinderung anderer Lehrkräfte wurde auch die Klägerin von der Volkshochschule angesprochen, ob sie die Vertretung übernehme. Vertretungen hat sie dann regelmäßig übernommen. Diese erfolgten im Wege des Stundenaustauschs. Eine Verpflichtung, Vertretungsstunden zu übernehmen, bestand jedoch nicht.

Zu den Aufgaben der Klägerin gehörte es ferner, Klassenbücher zu führen, die Anwesenheit der Kursteilnehmer zu

kontrollieren, Entschuldigungen entgegenzunehmen und auf die Einhaltung des Rauchverbots in den Klassenräumen hinzuwirken.

Mit der Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, daß zwischen ihr und der Beklagten ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Gegen das Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Berufung ist zulässig. In der Sache hat sie jedoch keinen Erfolg.

1. Das Arbeitsgericht hat zutreffend entschieden, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit einer Unterrichtsverpflichtung der Klägerin von jedenfalls 14 Wochenstunden besteht.

Die Klägerin ist Arbeitnehmerin der Beklagten.

Nach gefestigter Rechtsprechung (vgl. aus jüngster Zeit: BAG-Urteil vom 07.02.1990 – 5 AZR 89/89 – sowie vom 21.02.1990 – 5 AZR 162/89 – EzA § 611 BAG Arbeitnehmerbegriff Nr. 31, 32) ist Arbeitnehmer derjenige, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Für die Statusbeurteilung kommt es hierbei auf den Grad der persönlichen Abhängigkeit an, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete jeweils befindet. Leistet er die Dienste unter solchen Bedingungen, die zu einer für ein Arbeitsverhältnis typischen persönlichen Abhängigkeit gehören, ist er Arbeitnehmer. Kann jedoch im wesentlichen die Arbeitsbedingungen frei gestalten, ist er freier Mitarbeiter. Insoweit gilt auch für Volkshochschuldozenten dasselbe wie für andere Beschäftigungsverhältnisse. Dabei sind die das Rechtsverhältnis prägenden charakteristischen Merkmale danach zu beurteilen, wie sie sich aus dem Inhalt des Vertrages sowie aus der praktischen Durchführung und Gestaltung der Vertragsbeziehungen ergeben (BAG vom 25.08.1982 – 5 AZR 7/81 – AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten zu I der Gründe). Bezüglich der Abgrenzung dieser beiden Alternativen enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ein typisches Abgrenzungsmerkmal. Nach dieser Bestimmung ist selbstständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbstständig und deshalb persönlich abhängig ist also der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Die Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Arbeitnehmer hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Tätigkeit einem umfassenden Weisungsrecht unterliegt (vgl. BAG vom 13.01.1983 – 5 AZR 149/82 – AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe).

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Klägerin in einem solchen Ausmaß weisungsgebunden und abhängig, daß ihr Status nach der Überzeugung der Kammer als dem einer Arbeitnehmerin bewertet werden muß.

Der Ort, an welchem die vertraglich geschuldete Leistung zu erbringen ist, wird ausschließlich von der Beklagten bestimmt.

Die Klägerin hat sich bei der Durchführung der Kurse an einen festen Stundenplan zu halten, der von der Beklagten erstellt wird. Dabei ist letztlich unerheblich, daß die Klägerin hinsichtlich der Stundenverteilung Wünsche äußern kann; die Beklagte braucht diese Wünsche nicht zu berücksichtigen.

Hinzu kommt, daß die Klägerin nach ihren jeweiligen Verträgen verpflichtet ist, die Unterrichtsstunden persönlich zu erteilen, mithin ihre Vertragserfüllung nicht auf andere Personen zu übertragen berechtigt ist.

Entscheidendes Merkmal ist jedoch insbesondere, daß die Klägerin bezüglich der Art der Durchführung ihrer Tätigkeit einem umfassenden Weisungsrecht unterliegt. Dies ergibt sich aus dem Umstand, daß die Klägerin ausschließlich Kurse erteilt, die im Rahmen des zweiten Bildungsweges zum Hauptschul- oder Fachoberschulabschluß führen, bzw. der Vorbereitung dieses Ziels dienen. Diese Unterrichtstätigkeit richtet sich nach dem Weiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen und den hierzu ergangenen Verordnungen. Insoweit zählt die Klägerin zur Gruppe derjenigen Lehrer und Dozenten an Volkshochschulen, die im Bereich schulischer Lehrgänge tätig werden, wie sie im Urteil des BAG vom 25.08.1982 - 5 AZR 7/81 - (AP Nr. 32 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten, zu I 2 der Gründe) eigens erwähnt werden. Die von der Klägerin anzustrebenden Lernziele sowie die zu diesem Zweck von ihr zu erstellenden Lehrpläne müssen sich an den Richtlinien und Lehrplänen des Kultusministers für den jeweiligen Schulabschluß orientieren. Dabei sind nicht nur die Unterrichtsziele, sondern auch die grundsätzlichen Unterrichtsmethoden der Erwachsenenbildung vorgegeben. Entsprechend unterliegt die Klägerin der umfassenden Fachaufsicht durch die jeweiligen Fachleiter der Volkshochschule. Dabei ist ohne Bedeutung, ob und wie häufig die Fachleiter von dieser Möglichkeit Gebrauch machen. Allein die Möglichkeit der Kontrolle durch entsprechende Fachleiter stellt eine Einflußnahme auf die Tätigkeit der Klägerin dar. Gegenüber diesen starken Einflüssen der Beklagten bei der Gestaltung des Unterrichts bleibt der Klägerin nur noch ein sehr geringer Spielraum zur pädagogischen Ausgestaltung des Unterrichts.

Auch die Einbindung der Klägerin in die Prüfungsverfahren der Kursteilnehmer ist ein weiterer wesentlicher Aspekt bei der Bewertung ihres Abhängigkeitsgrads. Durch die Prüfungsverfahren wird die Tätigkeitsdauer der Klägerin über die vereinbarte Stundenzahl hinaus ausgeweitet. Die Klägerin hat Prüfungsarbeiten zu entwerfen und zu korrigieren. Sie muß an den Prüfungen sowie an den anschließenden Prüfungskonferenzen teilnehmen. Dabei haben die vorzulegenden Arbeiten und deren Korrektur, aber auch der gesamte übrige Prüfungsablauf, den Prüfungsvorschriften des Kultusministers zu entsprechen. Gerade in diesem Bereich hat die Klägerin nur sehr eingeschränkte persönliche Gestaltungsmöglichkeiten und unterliegt einem erheblichen Weisungsrecht der Beklagten.

Aufgrund der besonderen gesetzlichen Vorschriften für die Durchführung von Kursen im Rahmen des zweiten Bildungsweges ergibt sich zudem die Pflicht für die Klägerin, in nicht geringem Umfang Verwaltungstätigkeiten auszuführen. Sie hat das Kursbuch zu führen, die Anwesenheit der Kursteilnehmer zu erfassen, Entschuldigungsgründe entgegenzunehmen und das Fehlen von Teilnehmern weiterzumelden. Ferner hat sie zumindest in Bezug auf die Einhaltung des Rauchverbots in den Kursräumen gegenüber den Kursteilnehmern auch disziplinarische Aufgaben wahrzunehmen.

Neben ihrer unmittelbaren Lehrtätigkeit ist die Klägerin außerdem in die Organisation der Volkshochschule eingegliedert. Ohne daß entsprechende Teilnahmeverpflichtungen bestehen, wird die Klägerin zu Konferenzen eingeladen, die sie üblicherweise auch besucht. Sie übernimmt Vertretungsstunden für verhinderte Kollegen. All diese Umstände belegen, daß die Klägerin in starkem Maße in die Organisation der Beklagten eingegliedert ist, einem erheblichen Weisungsrecht unterliegt und auch persönlich abhängig ist. Selbst wenn die Klägerin keine Pausenaufsicht zu übernehmen hat, nicht an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen braucht und auch während der Ferien nicht zu Neben- oder Verwaltungstätigkeiten herangezogen wird; unterscheidet sich ihre Tätigkeit nur geringfügig von der beamteter oder angestellter Schullehrer und ist jedenfalls mit der Tätigkeit von Dozenten der Volkshochschulen im nichtschulischen Bereich nicht mehr zu vergleichen.

Der hieraus insgesamt zu folgernden Annahme eines Arbeitsverhältnisses steht nicht entgegen, daß die Parteien ihr Vertragsverhältnis im Rahmen der Honorarverträge als Werkverträge bezeichnet haben. Nicht die formelle Bezeichnung eines Vertrags, sondern die tatsächliche Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen der Parteien ist für den Status des zur Dienstleistung Verpflichteten maßgebend.

(vgl. BAG vom 13.01.1983 – 5 AZR 149/82 – a.a.O., zu LS 4).

Die Unterrichtsverpflichtung der Klägerin beläuft sich auch auf mindestens 14 Wochenstunden. Unstreitig erstreckte sich der Umfang dieser Verpflichtung bereits im Sommer 1989 auf diese Anzahl, belief sich zum Zeitpunkt des Geltendmachungsschreibens vom 22.02.1990 auf diese Wochenstundenzahl, war lediglich ab April 1990 vorübergehend niedriger und beträgt im übrigen derzeit seit dem Sommer 1990 unstreitig wieder 14 Stunden. Insgesamt läßt sich hieraus eine für das Feststellungsbegehren der Klägerin ausreichende Kontinuität ableiten, die den Umfang der Tätigkeit der Klägerin hinreichend festlegt.

2. Dieses Arbeitsverhältnis hat nicht durch Fristablauf sein Ende gefunden. Die in den Honorarverträgen vorgenommene Befristung ist rechtsunwirksam.

Nach ständiger Rechtsprechung (vgl. u.a. BAG vom 16.01.1987 – 7 AZR 487/85 – AP Nr. 111 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe) dürfen die Parteien befristete Arbeitsverträge abschließen, wenn bei Vertragsabschluß sachliche Gründe für die Befristung vorgelegen haben. Befristungen sind dagegen unzulässig, wenn sie als Gestaltungsmittel objektiv funktionswidrig verwendet werden. Dies ist anzunehmen, wenn dem Arbeitnehmer der durch die Kündigungsschutzbestimmungen gewährleistete Bestandsschutz seines Arbeitsverhältnisses ohne sachlichen Grund entzogen wird. In einem solchen Fall hätte ein verständig und sozial denkender Arbeitsgeber von vornherein einen Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen. Der befristete Arbeitsvertrag muß also seine sachliche Rechtfertigung so in sich tragen, daß er die Kündigungsvorschriften nicht beeinträchtigt. Im vorliegenden Fall fehlt es an einem derartigen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages der Klägerin. Ein solcher Grund ergibt sich weder aus dem Umstand, daß das zukünftige Zustandekommen weiterer Kurse ungewiß sein mag, noch aus der Überlegung, daß die Beklagte auf den zukünftigen Fluß von Zuschüssen flexibel reagieren müsse. Zutreffend hat das Arbeitsgericht hierzu bereits ausgeführt, daß diese Befristungsgründe das Arbeitgeberberrisiko in unzulässiger Weise auf den Arbeitnehmer verlagerten. Unstreitig handelt es sich bei den von der Klägerin geleiteten Kursen um wiederkehrende Kursangebote. Ob sich hier künftig jeweils genügend Teilnehmer melden, mag ungewiß sein. Dieser Umstand berechtigt den Arbeitsgeber jedoch nicht, dieses im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes dem betriebsbedingten Bereich zuzuordnende Arbeitgeberberrisiko auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Auch das Argument, daß es ungewiß sei, in welchem Umfang künftig Haushaltsmittel zur Verfügung stünden, zwingt nicht zu einer anderen Beurteilung. Aus dem Haushaltsrecht der öffentlichen Hand läßt sich grundsätzlich ein Recht zur Befristung eines Arbeitsvertrages nicht unmittelbar herleiten, weil das Haushaltsrecht nicht unmittelbar in die Rechte Dritter und damit auch nicht in das Arbeitsverhältnis mittelbar eingreifen kann. Daher können, wie bereits das BAG im Urteil vom 16.01.1987 – 7 AZR 487/85 – (a.a.O., zu II 2 a der Gründe) im einzelnen ausgeführt hat, haushaltsrechtliche Erwägungen, soweit sie auf die zeitliche Begrenzung des Haushaltsplans durch das Haushaltsjahr, auf eine zu erwartende allgemeine Mittelkürzung oder auf die haushaltsrechtliche Anordnung lediglich allgemeiner Einsparungen abheben, für den auf arbeitsrechtlichen Gesetzen beruhenden Arbeitnehmerschutz keine Rolle spielen. Die Ungewißheit, ob ein künftiger Haushaltsplan noch Mittel für eine bestimmte Stelle vorsieht, kann mithin aus Rechtsgründen keinen sachlichen Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses abgeben. Ob entsprechende Mittel in Zukunft zur Verfügung stehen werden, ist auch in der Privatwirtschaft nicht gesichert. Da das Haushaltsrecht des öffentlichen Dienstes aber der unternehmerischen Entscheidung in der Privatwirtschaft entspricht, müssen beide auch in den arbeitsrechtlichen Konsequenzen gleich behandelt werden. Ebenso wenig wie in der Privatwirtschaft allein die Unsicherheit der Entwicklung des künftigen Bedarfs oder der finanziellen Lage eines Unternehmens die Befristung eines Arbeitsvertrages zu rechtfertigen vermag, können derartige Unsicherheiten im Bereich des Öffentlichen Dienstes als Befristungsgründe anerkannt werden (BAG vom 16.01.1987, a.a.O.).

Mitgeteilt von RAin Ulrike Breil, Dortmund