

Titel:

Öffentlichrechtliches Dienstverhältnis eigener Art für Lehrbeauftragte an bayerischen Hochschulen

Normenketten:

BayHIG Art. 83 Abs. 1

BGB § 611a

BayVwVfG Art. 44

Leitsätze:

1. Lehrbeauftragte an bayerischen Hochschulen stehen gem. Art. 83 Abs. 1 S. 4 BayHIG in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis eigener Art, das durch Verwaltungsakt begründet wird; ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis entsteht dadurch nicht. (Rn. 53 – 63) (redaktioneller Leitsatz)
2. Die Tatbestandswirkung bestandskräftiger Verwaltungsakte, mit denen Lehraufträge erteilt werden, bindet die Gerichte für Arbeitssachen und schließt die Umdeutung in ein Arbeitsverhältnis aus, sofern keine Nichtigkeit vorliegt (Nichtigkeit hier verneint). (Rn. 64 – 79) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitsverhältnis, Lehrbeauftragte, Verwaltungsakt, Tatbestandswirkung, Feststellungsklage, Nichtigkeit

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 22.04.2026 – 4 SLa 282/25

Tenor

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitwert wird auf 1.224,09 € festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für Gesang an der X-Y-Universität E-Stadt-A-Stadt steht.

2

Die am ... geborene, geschiedene Klägerin war seit dem Wintersemester 1985 bis zum Sommersemester 1992 und sodann erneut ab dem Sommersemester 1996 als Gesangs-Lehrbeauftragte bei der Beklagten zu 2.) tätig. Die Beauftragung erfolgte jeweils semesterweise durch Verwaltungsakt, letztmalig mit Bescheid vom 09. April 2024 für das Sommersemester 2024. Mit E-Mail vom 13. September 2024 teilte die Beklagte zu 2.) der Klägerin mit, dass sie ihr im kommenden Semester leider keinen Lehrauftrag anbieten könne.

3

Neben der Tätigkeit bei der Beklagten zu 2.) war die Klägerin auf der Grundlage von befristeten Arbeitsverträgen mit dem Beklagten zu 1.) seit 2018 im Umfang von 10 Stunden pro Woche an einer Grundschule tätig. Außerdem erteilte die Klägerin privaten Musikunterricht.

4

Die Klägerin trägt vor, dass sie mit einem monatlichen Bruttoentgelt von 408,03 € bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von zuletzt 5,00 Semesterwochenstunden beschäftigt gewesen sei. Aufgrund der Vor- und Nachbereitung belaufe sich die wöchentliche Arbeitszeit auf weit mehr als 3,75 Stunden. Die Klägerin sei jahrelang im Umfang von 12 Semesterwochenstunden beschäftigt gewesen. Es handle sich danach nicht um eine Nebenberuflichkeit. Die Tätigkeit bei der Beklagten sei vielmehr Teil des

Patchworkeinkommens der Klägerin. Da die Tätigkeit ein Drittel ihres Patchworkeinkommens, ausmache sei sie von dem Arbeitsverhältnis auch wirtschaftlich abhängig.

5

Die Klägerin werde zu einem erheblichen Teil für die Pflichtlehre eingesetzt. Sie müsse dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, sie trage danach nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots bei.

6

Die Klägerin habe örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebundene Dienste erbracht. Auch die Deutsche Rentenversicherung habe im Rahmen der Feststellung des Erwerbsstatus nach § 7a Absatz 1 Satz 1 SGB IV anerkannt, dass es sich bei der Beschäftigung um eine nichtselbstständige Arbeit, insbesondere um ein Arbeitsverhältnis handle.

7

Die Klägerin habe ihre Tätigkeit nach Weisung vorgenommen und sei in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers eingegliedert gewesen. Die Lehrbeauftragten seien mehrmals im Semester zu Konferenzen eingeladen worden. Es habe sich nicht um eine freiwillige Teilnahme gehandelt, da hier wichtige Informationen auch zu den Studierenden gegeben worden seien. Auf Wunsch des Chefs habe die Klägerin Informationen aus der Konferenz an nicht anwesende Kolleginnen und Kollegen übermitteln müssen.

8

Daneben habe die Klägerin Verwaltungsaufgaben übernommen, die nicht vergütet worden seien. Sie habe sich beispielsweise dafür eingesetzt, dass ein Formular „Anmeldung zur Modulabschlussprüfung“ und „Wechsel Lehrbeauftragte/r“ eingeführt werde.

9

Zudem habe die Klägerin eine Lehrbeauftragten-Vertretung gegründet. Das Gremium sei in der Folge Ansprechpartner für die Professoren gewesen.

10

Nach den Feststellungen der Deutschen Rentenversicherung seien folgende Merkmale gegeben: die Studierenden würden zugeteilt werden, es erfolge eine regelmäßige Teilnahme an Konferenzen, die Erreichbarkeit für den Auftraggeber müsse gewährleistet sein, Raumbelungspläne müssten eingehalten werden, Anwesenheitszeiten müssten erfasst werden, es bestehe eine Verpflichtung Abwesenheitszeiten mitzuteilen, Urlaubszeiten müssten abgestimmt werden, der Tätigkeitsort werde vom Auftraggeber festgelegt, Handreichungen müssten beachtet werden, es bestehe eine Verpflichtung zur persönlichen Leistungserbringung, teilweise würden abhängig Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausüben, es würden vorbereitende Arbeiten von Beschäftigten des Auftraggebers übernommen werden, es erfolge eine Teilnahme an Dienstbesprechungen des Auftraggebers, die Tätigkeit werde in Räumlichkeiten des Auftraggebers ausgeübt, Arbeitsmittel würden vom Auftraggeber zur Verfügung gestellt werden, die Klägerin unterrichte keine eigenen Kunden und die Höhe des Honorars sei vom Auftraggeber vorgegeben.

11

Hinzu komme, dass die Klägerin sich an den vom Lehrstuhl mündlich übermittelten Prüfungsanforderungen orientieren müsse. Seit 2014 müsse sich die Klägerin an der „Handreichung für Gesang“ orientieren. Die Klägerin sei klar weisungsgebunden, etwa dahingehend, dass das unbegleitete Stück bitte wenig Chromatik haben und kein Kunstlied sein solle. Dabei handle es sich um Vorgaben in Bezug auf den Inhalt und die Methode. Von Prof. Dr. H seien klare Anweisungen gegeben worden, wo unterrichtet werden müsse. Die Klägerin habe keine privaten Räume nutzen dürfen. Nur in dringenden Ausnahmefällen habe es Ausnahmegenehmigungen gegeben. Es seien auch Ermahnungen zu falschen Prüfungsstücken erteilt worden und es habe Kritik bezüglich der Prüfungsstücke gegeben. Es habe Bitten zu Gesprächen wegen Stundenkürzungen gegeben.

12

Bei den Lehrveranstaltungen sei die Klägerin inhaltlich weisungsgebunden gewesen. Ziel der Lehrveranstaltungen sei die Modulprüfung, sodass zielgerichtet auf die Prüfung vorbereitet werden müsse. Die Studierenden würden auf das Staatsexamen anhand des Modulhandbuchs gezielt vorbereitet. Die übrige freie Gestaltung habe jeder Dozent. Die Klägerin habe die Prüfungstermine einhalten müssen. Über

die vereinbarten Termine hinaus habe sie noch Semestervorsingen jahrelang üblicherweise durchführen müssen. Dies habe außerhalb des Unterrichts stattgefunden und sei nicht vergütet worden.

13

Die Klägerin habe mit ihrer Unterschrift bestätigt, dass die Studierenden an allen Pflichtstunden, die für die Module erforderlich gewesen seien, bei ihr teilgenommen hätten. Danach sei die Klägerin auch an Modulprüfungen beteiligt gewesen.

14

Die Klägerin habe ihren Urlaub mit den anderen Lehrbeauftragten abstimmen müssen. Während des laufenden Semesters habe kein Urlaub genommen werden können. Ihre Anwesenheitszeiten habe die Klägerin mit den anderen Kolleginnen und Kollegen abstimmen müssen. Eine Zeiterfassung habe auch bei keinem anderen Dozenten stattgefunden.

15

Hinsichtlich der Vorbereitung zu Prüfungen und der Proben und Aufführungen von Musicals habe auch eine Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern des Lehrstuhls stattgefunden. Auch hinsichtlich des Semestervorsingens habe es eine Kooperation mit Kollegen gegeben.

16

Die Klägerin meint, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Vertragsverhältnis zustande gekommen sei. Das langjährige Beschäftigungsverhältnis sei als Angestelltenverhältnis zu werten. Aufgrund der Beschäftigungsdauer von insgesamt 39 Jahren durch jeweils befristete Lehraufträge sei unter dem Gesichtspunkt von Kettenarbeitsverträgen ein Dauerarbeitsverhältnis zustande gekommen. Aufgrund der praktischen Durchführung liege kein öffentlichrechtliches Verhältnis, sondern ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis vor.

17

Das vermeintliche öffentlichrechtliche Rechtsverhältnis sei hier als ein Arbeitsverhältnis umzudeuten. Hier würden die Lehraufträge missbraucht werden. Die Mindeststandards für faire Arbeitsbedingungen müssten für die Klägerin gewährleistet werden.

18

Der Beklagte zu 1.) sei auch passivlegitimiert. Er stehe in einem Rechtsverhältnis zur Klägerin. Der Beklagte zu 1.) nehme hier staatliche Aufgaben, nämlich die Personalverwaltung wahr.

19

Die E-Mail der Beklagten zu 2.) vom 13.09.2024 könne das Arbeitsverhältnis bereits aus formellen Gründen nicht beenden. Gründe für eine soziale Rechtfertigung der Kündigung würden ebenfalls nicht vorliegen.

20

Mit ihrer am 04.10.2024 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangenen Klage, die dem Beklagten zu 1.) am 08.10.2024 und der Beklagten zu 2.) nach der vorsorglich erhobenen Klageerweiterung vom 12.03.2025 zugestellt wurde, begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis weder aufgrund einer Befristung noch durch die Mitteilung der Beklagten zu 2.) vom 13.09.2024 beendet wurde. Die Klägerin hat vorsorglich auch beim Verwaltungsgericht C-Stadt Klage erhoben. Die Klage ist unter dem Aktenzeichen AN 1 K 24.2514 anhängig.

21

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1.) durch die Kündigung vom 13.09.2024 nicht beendet wird.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2.) durch die Kündigung vom 13.09.2024 nicht beendet wird.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1.) nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 09.04.2024 zum 30.09.2024 endet.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2.) nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 09.04.2024 zum 30.09.2024 endet.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1.) nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände endet, sondern über den 30.09.2024 fortbesteht.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2.) nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände endet, sondern über den 30.09.2024 fortbesteht.

4. Der Beklagte zu 1.) wird verurteilt, die Klägerin über den 30.09.2024 hinaus zu unveränderten Bedingungen als Lehrbeauftragte weiterzubeschäftigen.

Hilfsweise: Die Beklagte zu 2.) wird verurteilt, die Klägerin über den 30.09.2024 hinaus zu unveränderten Bedingungen als Lehrbeauftragte weiterzubeschäftigen.

5. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird der Beklagte zu 1.) verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lehrbeauftragte Gesang weiterzubeschäftigen.

Hilfsweise: Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. wird die Beklagte zu 2.) verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lehrbeauftragte Gesang weiterzubeschäftigen.

22

Die Beklagten zu 1.) und 2.) beantragen,
die Klage abzuweisen.

23

Die Beklagten tragen vor, dass der Lehrauftrag durch einseitigen Hoheitsakt begründet worden sei. Ein Vertrag sei nicht angeboten worden. Die Vergütung erfolge aufgrund einer von der Beklagten erlassenen Richtlinie, die einen Vergütungsrahmen vorsehe. Danach würden nur erteilte und in den Abrechnungen geltend gemachte Unterrichtsstunden bezahlt.

24

Im Sommersemester 2024 habe der Lehrauftrag fünf Semesterwochenstunden umfasst. Eine Semesterwochenstunde umfasse 45 Minuten, so dass während der Vorlesungszeit die wöchentliche Arbeitszeit 3,75 Stunden umfasst habe. Die Klägerin habe für das Sommersemester 2024 eine Abschlagszahlung in Höhe von 1.400,00 € und eine Schlusszahlung in Höhe von 1.050,00 € erhalten.

25

Der Bescheid der Deutschen Rentenversicherung sei nicht bestandskräftig. Die Beklagte zu 2.) habe gegen den Bescheid Widerspruch eingelegt. Die dem Bescheid zugrunde gelegten Feststellungen seien nicht zutreffend.

26

Eine Einbindung an den Lehrstuhl für Musikpädagogik und -didaktik oder eine Weisungsabhängigkeit ergebe sich aus dem Vortrag der Klägerin nicht. Die Klägerin habe keinerlei Aufgaben übernommen, die über den erteilten Lehrauftrag hinausgegangen seien. Sie habe auch keine Aufgaben z.B. der akademischen Selbstverwaltung übernommen. Die Lehrbeauftragten würden nicht eingesetzt werden, um anstelle anderer Lehrender die Pflichtlehre abzudecken.

27

Die Lehrbeauftragten würden lediglich einmal pro Semester an dessen Beginn zu einer speziellen Lehrbeauftragten-Konferenz eingeladen. Die Teilnahme sei freiwillig. Es würden nur für die Lehrbeauftragten relevante Themen besprochen. Ansonsten seien die Lehrbeauftragten nicht verpflichtet, an Konferenzen oder Dienstbesprechungen des Lehrstuhls teilzunehmen. Sie würden dazu auch nicht eingeladen werden. Dementsprechend habe die Klägerin an diesen auch nicht teilgenommen. Die Klägerin habe sich auch nicht an der Abnahme von Modul- oder Examensprüfungen beteiligt, was von ihr auch nicht verlangt worden sei. Sie sei auch nicht als Prüferin zugelassen gewesen. Das Führen von Anwesenheitslisten habe keinen Prüfungshintergrund. Diese seien geführt worden, da es in der Vergangenheit Beschwerden gegeben habe, dass Unterrichtsstunden, zwar abgerechnet aber nicht gehalten worden seien.

28

Die Klägerin sei auch nicht verpflichtet, an Einstellungsprüfungen teilzunehmen. Die Klägerin habe keine regelmäßigen Anwesenheitszeiten einzuhalten. Vielmehr teile sie vor Semesterbeginn die Termine mit, an denen Sie unterrichten wollte. Die Klägerin sei nicht verpflichtet, ihren Urlaub mit dem Lehrstuhl abzusprechen und habe dies auch nicht getan. Eine Zeiterfassung sei nicht erfolgt. Vertretungen für andere Mitarbeiter des Lehrstuhls im Krankheits- oder Urlaubsfall habe die Klägerin ebenfalls nicht übernommen.

29

Die Klägerin sei bei Ihren Lehrveranstaltungen auch inhaltlich nicht weisungsgebunden. Zwar gebe die Lehramtsprüfungsordnung die Ziele der Lehre vor, die auch die Klägerin zu beachten gehabt habe. Die Lehrbeauftragten würden jedoch selbst bestimmen, wie diese Ziele erreicht werden. Dementsprechend habe die Klägerin die volle Freiheit zur inhaltlichen Gestaltung. Sie habe ihre Lehrveranstaltungen methodisch wie didaktisch inhaltlich frei gestalten können. Vorgaben oder Weisungen habe es nicht gegeben. Selbst hinsichtlich des Tätigkeitsortes habe es keine zwingenden Vorgaben gegeben. Die Klägerin sei nicht verpflichtet gewesen, die Räume der Beklagten zu 2.) zu nutzen.

30

Bei der von der Klägerin vorgelegten Handreichung für Gesang handle es sich um eine erläuternde Kompilation der Prüfungsvorgaben der LPO, LAPO / FPO. Die Handreichung richte sich an die Studierenden, sie diene nicht als Anweisung für die Lehrbeauftragten. Derartige Erwartungen oder Weisungen an die Lehrbeauftragten habe es nicht gegeben.

31

Eine Weisung zur Erstellung von Formularen sei nicht erteilt worden. Die Klägerin sei hier offenbar selbst aktiv geworden. Ein Semestervorsingen sei nicht verpflichtend gewesen. Sofern es durchgeführt worden sei, sei es mit dem Lehrauftrag verrechnet worden.

32

Da die Klägerin nur in geringem Umfang nebenberuflich tätig gewesen sei, sei sie auch wirtschaftlich nicht von den Beklagten abhängig.

33

Die Beklagte zu 2.) hat sich in der mündlichen Verhandlung dem Vortrag des Beklagten zu 1. angeschlossen.

34

Die Beklagten meinen, dass ein Arbeitsverhältnis nicht bestanden habe. Selbst, wenn es sich bei der Tätigkeit der Klägerin als Lehrbeauftragte um eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung handeln würde, folge hieraus nicht automatisch eine Arbeitnehmereigenschaft.

35

Ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis liege auch deshalb nicht vor, weil für Lehrbeauftragte in Art. 83 Abs. 1 Satz 4 Bayer. HochschulinnovationsG (BayHIG) eine spezialgesetzliche Regelung existiere, nach der sich Lehrbeauftragte in einem öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art befinden, das durch Verwaltungsakt der Hochschule begründet werde. Die Lehrbeauftragten würden die ihnen übertragenen Aufgaben selbstständig wahrnehmen. Lehrbeauftragte seien nebenberuflich tätig. Die Nebenberuflichkeit sei gewahrt, da die Klägerin nur in sehr geringem Umfang neben ihren sonstigen Tätigkeiten als Lehrerin und privater Musiklehrerin als Lehrbeauftragte bei der Beklagten zu 2.) tätig geworden sei.

36

Dementsprechend handle es sich bei der E-Mail vom 13.09.2024 nicht um eine Kündigung, sondern lediglich um eine formlose und nicht notwendige Mitteilung, dass kein weiterer Auftrag erteilt werde. Da kein Arbeitsverhältnis vorliege stelle sich auch die Frage der wirksamen Befristung nicht.

37

Der Beklagte zu 1.) meint zudem, dass er bereits nicht passivlegitimiert sei. Die Lehrbeauftragungen seien jeweils durch die Beklagte zu 2.) erfolgt. Ein Handeln in Vertretung des Beklagten zu 1.) sei nicht ersichtlich. Selbst, wenn die Beauftragungen als Abschluss eines Arbeitsverhältnisses anzusehen wären, könne der Beklagte zu 1.) nicht Vertragspartner geworden sein, da die Beklagte zu 2.) nicht ausdrücklich in Vertretung des Beklagten zu 1.) gehandelt habe.

38

Die Beklagte zu 2.) meint, dass ein Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht mit der Beklagten zu 2.) zustande gekommen sei.

39

Im Übrigen wird Bezug genommen auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und die Protokolle der Güteverhandlung vom 19.11.2024 sowie der mündlichen Verhandlung vor der Kammer vom 17.06.2025. Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe

40

Die Klage ist zulässig aber unbegründet.

I.

41

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a und b ArbGG eröffnet.

42

2. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.

43

3. Die Feststellungsanträge der Klägerin sind einheitlich als allgemeiner Feststellungsantrag iSv § 256 ZPO zulässig.

44

a) Auch, wenn die Klägerin zusätzlich zu einem allgemeinen Feststellungsantrag einen Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG und einen Antrag nach § 17 TzBfG gestellt hat, handelt es sich insgesamt in erster Linie um eine allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der richtig verstandenen Interessenlage der Klägerin (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17). Zwar hat sich die Klägerin auch darauf berufen, das ihrer Meinung nach das mit dem Beklagten zu 1.) bzw. hilfsweise mit der Beklagten zu 2.) bestehende Arbeitsverhältnis habe nicht durch das Schreiben vom 13.09.2024 beendet werden können bzw. habe nicht aufgrund einer unwirksamen Kettenbefristung geendet. In erster Linie hat sie jedoch geltend gemacht, seit dem Jahr 1985 bzw. jedenfalls seit dem Jahr 1996 ununterbrochen in einem nicht beendeten Arbeitsverhältnis zu stehen. Dieses Klagebegehren ist mit einer allgemeinen Feststellungsklage gemäß § 256 Abs. 1 ZPO geltend zu machen.

45

b) Die allgemeine Feststellungsklage genügt dem Erfordernis des § 256 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin hat ein rechtliches Interesse daran, dass das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten zu 1.) bzw. hilfsweise mit der Beklagten zu 2.) alsbald festgestellt wird, da die Beklagten bereits das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses als solches in Abrede stellen.

46

4. Sonstige Zulässigkeitsprobleme sind nicht ersichtlich.

II.

47

Ein Arbeitsverhältnis ist weder mit dem Beklagten zu 1.) noch mit der Beklagten zu 2.) zustande gekommen.

48

1. Mangels privatrechtlicher Vereinbarung zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2.) wurde weder mit dem Beklagten zu 1.) noch mit der Beklagten zu 2.) ein Arbeitsverhältnis begründet.

49

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Dementsprechend ist ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, wenn die Leistung von Diensten nach Weisung des Dienstberechtigten und gegen Zahlung von Entgelt Schwerpunkt des durch privatrechtlichen Vertrag

begründeten Rechtsverhältnisses ist (vgl. BAG 15.02.2017 – 7 AZR 143/). Die Klägerin ist keine Arbeitnehmerin im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs und steht demnach nicht in einem Arbeitsverhältnis zu einem der Beklagten. Als Lehrbeauftragte wurde sie nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags, sondern aufgrund eines durch Verwaltungsakt begründeten öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art tätig (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

50

a) Das Schreiben der Beklagten zu 2.) vom 09.04.2024 enthielt kein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags.

51

aa) Aus der Sicht eines verständigen Empfängers war dem Schreiben nicht zu entnehmen, dass die Beklagte zu 2.) der Klägerin die Stelle einer Lehrbeauftragten rechtsgeschäftlich anbieten wollte und die Wirksamkeit der Übertragung des Amts von der Annahme eines entsprechenden Angebots durch die Klägerin abhängen sollte. Dafür spricht bereits der Wortlaut des Schreibens. Aus der Formulierung "... erteile ich Ihnen folgenden Lehrauftrag..." wird deutlich, dass das die Beklagte zu 2.) einseitig handeln und keinen Vertrag schließen wollte. Die Vergütung wurde weder zwischen den Parteien ausgehandelt noch durch den Verweis auf Tarifverträge vereinbart. Vielmehr bestimmte das beklagte Land, dass die Klägerin als Vergütung 35 € pro tatsächlich abgehaltener Einzelstunde erhalte.

52

bb) Die sozialversicherungsrechtliche Abwicklung des Dienstverhältnisses ist für die Frage seiner Rechtsnatur ohne Belang, weil das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis und das Arbeitsverhältnis nicht identisch sind (vgl. BAG 18.07.2007 – 5 AZR 854/06).

53

b) Die Beklagte zu 2.) hat mit der Erteilung eines Lehrauftrages für bestimmte Lehrveranstaltungen ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis eigener Art begründet.

54

aa) Damit eine Rechtsbeziehung dem öffentlichen Recht zuzuordnen ist, muss daran regelmäßig zumindest ein Träger öffentlicher Verwaltung beteiligt sein. Das Dienstrecht an Hochschulen ist grundsätzlich Teil des öffentlichen Rechts, weil auf Seiten des Dienstherrn eine Körperschaft des öffentlichen Rechts steht (vgl. BAG 18.07.2007 – 5 AZR 854/06 mwN.).

55

bb) An Hochschulen können neben Beamtenverhältnissen und Arbeitsverhältnissen auch öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden.

56

(1) Ein Numerus clausus der Rechtsformen im öffentlichen Dienst zulässiger Dienstverhältnisse besteht nicht. Die Vorschriften über den Dienstvertrag (§§ 611 ff. BGB) schließen nicht aus, die Leistung von Diensten öffentlichrechtlich zu regeln, wie das Beamtenverhältnis zeigt. Art. 33 Abs. 4 GG steht öffentlichrechtlichen Dienstverhältnissen eigener Art nicht entgegen. Danach ist die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlichrechtlichen Dienst- oder Treueverhältnis stehen. Behördenbedienstete sind zwar regelmäßig Beamte, Angestellte oder Arbeiter, in der Rechtsprechung sind aber auch andere Rechtsverhältnisse öffentlichrechtlicher Art, insbesondere wenn es um die zeitweise Übertragung hoheitlicher Aufgaben geht, anerkannt. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts steht dem nicht entgegen. Dieses hat es in seinem Beschluss vom 22. Mai 1975 (- 2 BvL 13/73 – zu C IV 1 der Gründe, BVerfGE 39, 334) ausdrücklich für zulässig erachtet, den juristischen Vorbereitungsdienst so zu organisieren, dass er in einem privatrechtlichen Angestelltenverhältnis oder in einem öffentlichrechtlichen Verhältnis, das nicht als Beamtenverhältnis zu qualifizieren ist, abgeleistet wird (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

57

(2) Auch das bayerische Landesrecht kennt öffentlichrechtliche Rechtsverhältnisse eigener Art. Nach Art. 83 Abs. 1 Satz 4 BayHIG stehen Lehrbeauftragte an Hochschulen in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis.

58

cc) Das Hochschulrahmengesetz (HRG) steht einer Beschäftigung von Lehrbeauftragten im Rahmen öffentlichrechtlicher Dienstverhältnisse eigener Art nicht entgegen. Nach § 55 Satz 1 HRG können zur Ergänzung des Lehrangebots Lehraufträge erteilt werden. Für die dienstrechtliche Stellung der Lehrbeauftragten ist die Regelung des § 55 Satz 3 HRG maßgeblich. Danach nehmen die Lehrbeauftragten die ihnen übertragenen Lehraufgaben selbstständig wahr. Den Abschluss eines privatrechtlichen Vertrags schreibt das HRG nicht vor.

59

dd) Mit der semesterweisen Erteilung der Lehraufträge (zuletzt mit Schreiben vom 09.04.2024 für das Sommersemester 2024) hat die Beklagte zu 2.) die Klägerin durch Verwaltungsakt in öffentlichrechtliche Rechtsverhältnisse eigener Art berufen.

60

(1) Ein öffentlichrechtliches Rechtsverhältnis ist gegeben, wenn es durch einseitige Maßnahme, dh. durch einen Verwaltungsakt begründet ist. Der Verwaltungsakt ist die auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts typische Handlungsform der öffentlichen Verwaltung (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

61

(2) Ein verständiger Empfänger musste dem Schreiben vom 09.04.2024 nach Form und Inhalt entnehmen, dass die Beklagte zu 2.) ein öffentlichrechtliches Rechtsverhältnis durch Verwaltungsakt (Art. 35 BayVwVfG) begründen und inhaltlich gestalten wollte. Die Beklagte zu 2.) hat als Träger der öffentlichen Verwaltung eine hoheitliche Maßnahme zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts getroffen. Mit dem Schreiben vom 09.04.2024 wurde der Klägerin ein Lehrauftrag für bestimmte Lehrveranstaltungen im Sommersemester 2024 erteilt. Sie erteilte Unterricht im Rahmen der Lehrveranstaltung Gesang. Die Vergütung erfolgte entsprechend dem erteilten Lehrauftrag nach den Richtlinien der XY-Universität E-Stadt-A-Stadt (XYU) zur Festsetzung der Lehrauftragsvergütung/Lehrvergütung.

62

(3) Aus dem Fehlen einer Rechtsbehelfsbelehrungskann kein Schluss auf die Begründung eines Arbeitsverhältnisses gezogen werden. Zwar stellt das Vorliegen einer solchen Belehrung einen Hinweis auf das Vorliegen eines Verwaltungsakts dar. Diese Vermutung ist jedoch nicht umkehrbar, denn eine Rechtsbehelfsbelehrung ist nicht für jeden Verwaltungsakt gesetzlich vorgeschrieben (vgl. § 58 VwGO) und auch nicht aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten. So enthalten beispielsweise Ernennungsurkunden von Richtern und Beamten regelmäßig keine Rechtsbehelfsbelehrungen (vgl. BAG 18.07.2007 – 5 AZR 854/06 mwN.).

63

(4) Die Zustimmung der Klägerin zur Begründung des Dienstverhältnisses – entweder in Form einer vorweggenommenen Zustimmung oder konkludent in der Übernahme des Amtes – spricht nicht gegen das Vorliegen eines Verwaltungsakts. Der Geltungsgrund für die Übertragung des Amtes liegt ausschließlich im behördlichen Ausspruch, nicht in der Mitwirkungshandlung des Dienstverpflichteten. Auch die Begründung eines Beamtenverhältnisses bedarf der Zustimmung des Berufenen (vgl. BAG 18.07.2007 – 5 AZR 854/06 mwN.).

64

ee) Vorliegend entfalten die die Lehraufträge begründenden Verwaltungsakte auch eine die Gerichte für Arbeitssachen bindende Tatbestandswirkung. Sie sind bestandskräftig und nicht nichtig.

65

(1) Die Gerichte aller Rechtszweige sind an das Bestehen und den Inhalt von wirksamen Verwaltungsakten, selbst wenn sie rechtswidrig sind, gebunden, soweit ihnen nicht die Kontrollkompetenz eingeräumt ist. Ungeachtet seiner Unabhängigkeit ist ein Gericht an Akte der Exekutive gebunden, soweit diese eine rechtliche Regelung enthalten und nicht selbst Gegenstand einer gerichtlichen Überprüfung sind. Das folgt aus Art. 20 Abs. 3 GG und § 43 VwVfG. Ein (rechtswirksamer) Verwaltungsakt ist daher grundsätzlich von allen Staatsorganen zu beachten und ihren Entscheidungen als gegeben zugrunde zu legen. Die Tatbestandswirkung entfällt nur, wenn der Verwaltungsakt nichtig ist (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17 mwN.).

66

(2) Die den öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnissen zugrunde liegenden Verwaltungsakte sind von der Klägerin nicht im Wege des Widerspruchs bzw. der Anfechtungsklage angegriffen worden. Sie sind damit bestandskräftig.

67

(3) Die Verwaltungsakte sind nicht nichtig.

68

(a) Ein Fall der Nichtigkeit des Verwaltungsakts liegt nach Art. 44 Abs. 1 BayVwVfG nur dann vor, wenn er an einem besonders schweren Fehler leidet und dies bei verständiger Würdigung aller in Betracht kommenden Umstände offensichtlich ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts stellt die Rechtsfolge der Nichtigkeit eines Verwaltungsakts eine besondere Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass ein Akt staatlicher Gewalt die Vermutung seiner Gültigkeit in sich trägt. Der dem Verwaltungsakt anhaftende Fehler muss diesen schlechterdings unerträglich, dh. mit tragenden Verfassungsprinzipien oder der Rechtsordnung immanenten wesentlichen Wertvorstellungen unvereinbar erscheinen lassen. Der schwerwiegende Fehler muss darüber hinaus für einen verständigen Bürger offensichtlich sein. Die Nichtigkeit eines Verwaltungsakts ist daher nur dann anzunehmen, wenn die an eine ordnungsgemäße Verwaltung zu stellenden Anforderungen in einem so erheblichen Maß verletzt werden, dass von niemandem erwartet werden kann, diesen Verwaltungsakt als verbindlich anzuerkennen. Dagegen ist die Nichtigkeit eines Verwaltungsakts nicht schon deswegen anzunehmen, weil er einer gesetzlichen Grundlage entbehrt (sog. „gesetzloser“ Verwaltungsakt) oder die infrage kommenden Rechtsvorschriften unrichtig angewendet worden sind. Nach diesen Maßstäben waren die der Erteilung der Lehraufträge zugrunde liegenden Verwaltungsakte nicht nichtig (vgl. BAG 08.05.2018 – 9 AZR 531/17 mwN.).

69

(aa) Der Einwand der Klägerin, sie habe die ihr übertragenen Lehraufgaben nicht iSv. Art. 83 Abs. 3 BayHIG selbstständig, sondern weisungsgebunden wahrgenommen, führt als solcher nicht zur Nichtigkeit der Verwaltungsakte. Für die Nichtigkeit des Verwaltungsakts kommt es schon nach dem Gesetzeswortlaut („ist nichtig“) grundsätzlich – vorbehaltlich etwaiger Abweichungen aufgrund spezieller Rechtsvorschriften – auf den Erlasszeitpunkt an. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, dass bereits zum Zeitpunkt des Erlasses des jeweiligen Verwaltungsakts vorhersehbar war, dass die ihr dadurch übertragenen Lehraufgaben nicht selbstständig wahrgenommen werden sollten. Im Übrigen läge im Falle einer tatsächlich weisungsgebundenen Tätigkeit eine lediglich unrichtige Anwendung des Art. 83 Abs. 3 BayHIG vor. Die Rechte und Pflichten aus dem Lehrauftrag ergeben sich unmittelbar aus dem Gesetz oder lassen sich auf ein Gesetz zurückführen. Eine von den gesetzlichen Regelungen abweichende tatsächliche Durchführung des Rechtsverhältnisses ändert nichts an der rechtswirksamen Lehrauftragserteilung (vgl. BAG aaO. mwN.).

70

(bb) Auch der zeitliche Umfang ihrer Tätigkeit als Lehrbeauftragte führt nicht zur Nichtigkeit der Verwaltungsakte. Weder aus dem zeitlichen Umfang noch aufgrund des langen Zeitraums, in dem der Klägerin Lehraufträge erteilt wurden, ergibt sich, dass es sich nicht mehr, entsprechend Art. 83 Abs. 1 Satz 1 BayHIG, um eine Ergänzung des Lehrangebots, sondern um einen Einsatz in der Pflichtlehre gehandelt hätte. Weiterhin ist nicht ersichtlich, dass es sich bei den erteilten Lehraufträgen um eine Haupttätigkeit und keine nebenberufliche Tätigkeit gehandelt hat. Auch nach dem Vortrag der Klägerin, die diesbezüglich auf 1/3 ihres „Patchworkeinkommens“ abstellt, ergibt sich, dass es sich bei der Tätigkeit als Lehrbeauftragte lediglich um ein Drittel ihrer Tätigkeit gehandelt hat. Die Bezeichnung als „ein Drittel eines Patchworkeinkommens“ führt indes nicht dazu, dass die Tätigkeit, die mit fünf Semesterwochenstunden einen deutlich geringeren Umfang hat als die Tätigkeit einer angestellten Vollzeitkraft nicht als nebenberuflich zu qualifizieren wäre.

71

(cc) Die Nichtigkeit der Verwaltungsakte ergibt sich auch nicht aus einem institutionellen Rechtsmissbrauch.

72

Institutioneller Rechtsmissbrauch ist gegeben, wenn ein Vertragspartner eine an sich rechtlich mögliche Gestaltung in einer mit Treu und Glauben unvereinbaren Weise entgegen dem Sinn und Zweck des Rechtsinstituts nur dazu verwendet, sich zum Nachteil des anderen Vertragspartners Vorteile zu

verschaffen. In diesem Fall ist eine Einschränkung der sich aus dem Rechtsinstitut oder der Rechtsnorm scheinbar ergebenden Rechtsfolgen geboten, wenn sie anderenfalls zu einem mit Treu und Glauben unvereinbaren, untragbaren Ergebnis führen würden (vgl. BAG aaO. mwN.)

73

Selbst wenn eine langjährige und tatsächlich weisungsgebundene Beschäftigung von Lehrbeauftragten aufgrund mitwirkungsbedürftiger Verwaltungsakte im Rahmen öffentlichrechtlicher Rechtsverhältnisse eigener Art zur dauerhaften Abdeckung eines erheblichen Teils des Lehrangebots einen institutionellen Rechtsmissbrauch darstellte, weil die Lehrbeauftragten nicht über dasselbe Schutzniveau verfügten wie verbeamtete oder in einem Arbeitsverhältnis stehende Hochschulangehörige, ergäbe sich daraus nicht die von der Klägerin erstrebte Rechtsfolge. Ein solcher Gestaltungsmissbrauch führt in der Regel nicht nach § 242 BGB zur Nichtigkeit der Verwaltungsakte und zum Verlust des öffentlichrechtlichen Charakters der dadurch begründeten Rechtsverhältnisse. Sollen für bestimmte Personengruppen maßgebliche Schutzvorschriften umgangen werden, kann dies zur Folge haben, dass sich eine hieran beteiligte Person so behandeln lassen muss, wie sie bei Anwendung der umgangenen Vorschrift zu behandeln wäre. Dies bedeutet aber nicht, dass das zwischen den Beteiligten begründete Rechtsverhältnis nichtig sein muss. Die Rechtsfolge kann auch darin bestehen, dass sich bei Aufrechterhaltung des Rechtsverhältnisses nur einzelne Ansprüche gegen denjenigen richten, der sich rechtsmissbräuchlich einer bestimmten Gestaltungsform bedient hat. Entscheidend sind der Schutzzweck der umgangenen Norm und die Frage, ob die Umgehung gerade in der Verhinderung der gesetzlich an sich vorgesehenen Begründung des konkreten Rechtsverhältnisses insgesamt oder lediglich in der Vermeidung oder Verkürzung einzelner Ansprüche liegt (vgl. BAG aaO. mwN.).

74

Vorliegend berührte ein unterstellter Gestaltungsmissbrauch nicht den öffentlichrechtlichen Charakter, sondern die inhaltliche Ausgestaltung des Anstellungsverhältnisses. Die Rechte und Pflichten in einem öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art sind nicht umfassend gesetzlich geregelt. Ausdrückliche Regelungen zum Bestandsschutz bestehen nicht. Beabsichtigt eine Hochschule, die öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisse institutionell in gesetzlich nicht vorgesehener Weise durchzuführen, verhindert sie nicht die Begründung eines an sich gesetzlich vorgesehenen Arbeitsverhältnisses. Denn das Landeshochschulrecht bezweckt gerade nicht die Begründung von privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen über die Tätigkeit von Lehraufträgen. Die Regelungen in Art. 83 BayHIG gebieten vielmehr, dass Lehraufträge ausschließlich in den Formen des öffentlichen Rechts erteilt werden (vgl. BAG aaO. mwN.).

75

Dem entspricht es, dass ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis selbst dann nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist, wenn der ihm zugrunde liegende Verwaltungsakt nichtig ist. Entschließt sich eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ein Dienstverhältnis öffentlichrechtlich und nicht privatrechtlich zu begründen, bleibt es auch bei einer fehlerhaften Begründung öffentlichrechtlicher Natur. So entsteht bei der rückwirkenden Rücknahme einer Beamtenernennung ein faktisches öffentlichrechtliches Dienstverhältnis, in dem alle für die Beamten geltenden Regelungen unmittelbar oder entsprechende Anwendung finden. Zudem kann ein nichtiges Beamtenverhältnis nicht gemäß § 140 BGB in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden (vgl. BAG aaO. mwN.).

76

Deshalb ist nur punktuell zu prüfen, ob dem Lehrbeauftragten in seinem öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art im jeweiligen Zusammenhang bereits nach bestehendem Recht ein angemessener Schutz eingeräumt wird. Dieser kann sich aus unions- oder verfassungsrechtlichen Gründen ergeben, zB ein Schutz zur Vermeidung von Missbrauch aufeinanderfolgender befristeter Lehraufträge oder ein aus der Berufsfreiheit gemäß Art. 12 Abs. 1 GG abzuleitender Mindestbestandsschutz. Sollte dies nicht der Fall sein, schließt sich die Prüfung an, ob der Schutzzweck der umgangenen Norm deren Anwendung auf das öffentlichrechtliche Rechtsverhältnis gebietet. Diese Fragen sind jedoch vom Streitgegenstand der Klage nicht erfasst.

77

(b) Die Verwaltungsakte sind auch nicht nach Art. 44 Abs. 2 Nr. 6 BayVwVfG wegen Verstoßes gegen die guten Sitten nichtig.

78

(aa) Die Regelung entspricht § 138 Abs. 1 BGB, nach dem ein Rechtsgeschäft, das gegen die guten Sitten verstößt, nichtig ist (vgl. BT-Drs. 7/910 S. 64 zu § 44 VwVfG). Ein Verwaltungsakt ist danach sittenwidrig, wenn er nach seinem aus Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den grundlegenden Wertungen der Rechts- und Sittenordnung nicht zu vereinbaren ist (vgl. BAG aaO. mwN.).

79

(bb) Die Ausgestaltung der Rechtsbeziehungen zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2.) als öffentlichrechtliches Rechtsverhältnis eigener Art durch Verwaltungsakt verstößt weder nach Inhalt oder Zweck gegen die guten Sitten noch erlaubt sie ein sittenwidriges Handeln. Die Beklagte zu 2.) hat bei der Erteilung der Lehraufträge die nach dem jeweils geltenden Hochschulrecht allein vorgesehene Rechtsform des öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art begründet.

80

2. Mangels Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist vorliegend nicht relevant, ob ein solches mit dem Beklagten zu 1.) oder der Beklagten zu 2.) begründet worden wäre. Unabhängig davon, ob die Mitteilung, dass im kommenden Semester kein Lehrauftrag erteilt werden könne, als Kündigung auszulegen wäre, konnte die Mitteilung bereits kein Arbeitsverhältnis der Parteien beenden. Auch eine unwirksame Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann damit vorliegend nicht vorliegen.

81

3. Den Antrag auf Weiterbeschäftigung hat das Gericht ebenfalls als uneigentlichen Hilfsantrag für den Fall des Obsiegens mit einem der Anträge auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis weder durch eine Kündigung noch aufgrund einer Befristung geendet hat, ausgelegt, auch, wenn dieser anders als der für den Zeitraum bis zum Abschluss des vorliegenden Rechtsstreits gestellte Weiterbeschäftigungsantrag nicht ausdrücklich hilfsweise gestellt wurde. Die Bedingung für einen Anfall dieses Antrags ist nicht eingetreten. Die Klägerin hat nicht mit den Feststellungsanträgen obsiegt, sondern war vielmehr mit ihren Anträgen unterlegen.

82

4. Der als uneigentlicher Hilfsantrag, für den Fall des Obsiegens mit einem der Anträge auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis weder durch eine Kündigung noch aufgrund einer Befristung geendet hat, gestellte Weiterbeschäftigungsantrag fällt nicht zur Entscheidung des Gerichts an. Die Bedingung für einen Anfall dieses Antrags ist nicht eingetreten.

III.

83

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO und begründet sich mit dem Unterliegen der Klägerin.

84

2. Der Streitwert wurde gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festgesetzt. Das Gericht hat für die Bestandsstreitigkeit drei Bruttomonatsgehälter angesetzt. Da über die Weiterbeschäftigungsanträge nicht zu entscheiden war, war deren Wert nicht zu addieren.

85

3. Gründe, die Berufung nach § 64 Abs. 3 ArbGG gesondert zuzulassen liegen nicht vor.

86

Im Übrigen wird auf die Rechtsmittelbelehrung verwiesen.