LArbG Nürnberg, Urteil v. 22.04.2026 – 4 SLa 282/25

Titel:

Qualifikation eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses bei Erteilung von Lehraufträgen an Hochschulen

Normenketten:

BayHIG Art. 83 Abs. 1
BGB § 611a
BayVwVfG Art. 44

Leitsätze:

Ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis ist selbst dann nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, 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. Dies gilt auch für nach Maßgabe von Art. 83 BayHIG begründete öffentlichrechtliche Lehraufträge. (Rn. 46 und 47)
Die sozialversicherungsrechtliche Abwicklung eines Dienstverhältnisses ist für die Frage seiner Rechtsnatur ohne Belang, weil das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis und das Arbeitsverhältnis nicht identisch sind. Ebenso wenig ist entscheidend, ob das Dienstverhältnis hinsichtlich der materiellen Bedingungen wie ein Arbeitsverhältnis abgewickelt wurde. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Berufung, Arbeitsverhältnis, Lehrauftrag, Verwaltungsakt, Nichtigkeit, Kostenentscheidung, öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis, Lehrauftrag an Hochschule, Hochschulinnovation

Vorinstanz:

ArbG Nürnberg, Endurteil vom 17.06.2025 – 8 Ca 5073/24

Rechtsmittelinstanz:

BAG vom -- – 9 AZN 316/26

Fundstellen:

NZA-RR 2026, 619
LSK 2026, 17865

Tenor

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.06.2025, Az.: 8 Ca 5073/24, wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten darüber, ob die Klägerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Lehrkraft für Gesang mit dem Beklagten zu 1.) oder der Beklagten zu 2.) steht.

2
Die am 20.12.1960 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, letztmalig mit Schreiben vom 09.04.2024 für das Sommersemester 2024. Mit E-Mail vom 13.09.2024 teilte die Beklagte zu 2.) der Klägerin mit, dass sie ihr im kommenden Semester leider keinen Lehrauftrag anbieten könne.

3

Mit Bescheid der ... Rentenversicherung ... vom 25.10.2024 wurde festgestellt, dass die Tätigkeit der Klägerin als Lehrbeauftragte eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV ist.

4
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.

5
Mit ihrer am 04.10.2024 beim Arbeitsgericht Nürnberg eingegangen 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 Ansbach Klage erhoben. Die Klage ist unter dem Aktenzeichen AN 1 K 24.2514 anhängig.

6
Die Klägerin hat erstinstanzlich vorgetragen, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. 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.

7
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 nebenberufliche Tätigkeit. Die Tätigkeit sei vielmehr Teil des Patchworkeinkommens der Klägerin. Da die Tätigkeit ein Drittel ihres Patchworkeinkommens ausmache, sei sie von dem Arbeitsverhältnis auch wirtschaftlich abhängig. Die Klägerin werde zu einen erheblichen Teil für die Pflichtlehre eingesetzt. Sie müsse dauerhaft Lehr- und Prüfungsaufgaben wahrnehmen, sie trage danach nicht nur zur Ergänzung des Lehrangebots bei. Die Klägerin habe örtlich, zeitlich und inhaltlich weisungsgebundene Dienste erbracht. 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. 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. Zudem habe die Klägerin eine Lehrbeauftragten-Vertretung gegründet. Das Gremium sei in der Folge Ansprechpartner für die Professoren gewesen.

8
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, Raumbelegungspläne 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 Beschäftigen 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. 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. J. 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. 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 Klägerin habe die Prüfungstermine einhalten müssen. Über die vereinbarten Termine hinaus habe sie noch jahrelang Semestervorsingen durchführen müssen. Dies habe außerhalb des Unterrichts stattgefunden und sei nicht vergütet worden. 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. 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 ebenfalls abstimmen müssen. Eine Zeiterfassung habe auch bei keinem anderen Dozenten stattgefunden. 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.

9
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.

10
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.

11
Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

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.

12
Die Beklagten zu 1.) und 2.) haben erstinstanzlich beantragt,

die Klage abzuweisen.

13
Die Beklagten haben erstinstanzlich vorgetragen, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Klägerin nicht begründet worden sei. Der Lehrauftrag sei durch einseitigen Hoheitsakt begründet worden. Ein Vertrag sei nicht angeboten worden. Die Vergütung erfolge aufgrund einer von dem Beklagten zu 1.) erlassenen Richtlinie, die einen Vergütungsrahmen vorsehe. Danach würden nur erteilte und in den Abrechnungen geltend gemachte Unterrichtsstunden bezahlt. 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.

14
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. 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 der akademischen Selbstverwaltung übernommen. Die Lehrbeauftragten würden nicht eingesetzt werden, um anstelle anderer Lehrender die Pflichtlehre abzudecken. Die Lehrbeauftragten würden lediglich einmal pro Semester an dessen Beginn zu einer speziellen LehrbeauftragtenKonferenz 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. 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. 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. 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. 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. Da die Klägerin nur in geringem Umfang nebenberuflich tätig gewesen sei, sei sie auch wirtschaftlich nicht von den Beklagten abhängig. Selbst wenn es sich bei der Tätigkeit der Klägerin als Lehrbeauftragte um eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung handeln würde, folge hieraus nicht automatisch eine Arbeitnehmereigenschaft. 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. 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.

15
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.

16
Die Beklagte zu 2.) meint, dass ein Arbeitsverhältnis jedenfalls nicht mit der Beklagten zu 2. zustande gekommen sei.

17
Das Arbeitsgericht Nürnberg hat mit Urteil vom 17.06.2025 die Klage abgewiesen. Weder mit dem Beklagten zu 1.) noch mit der Beklagten zu 2.) sei ein Arbeitsverhältnis begründet worden. Das Schreiben der Beklagten zu 2.) vom 09.04.2024 habe kein Angebot auf Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages enthalten. Mit der insoweit im Wege eines Verwaltungsaktes erfolgten Erteilung eines Lehrauftrages sei ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis eigener Art begründet worden. Der Verwaltungsakt sei bestandskräftig und nicht nichtig. Er entfalte daher eine die Gerichte für Arbeitssachen bindende Tatbestandswirkung. Selbst im Falle der Nichtigkeit des Verwaltungsaktes folge daraus nicht die Umdeutung in ein Arbeitsverhältnis. Mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses sei es ohne Bedeutung, ob ein solches mit dem Beklagten zu 1.) oder der Beklagten zu 2.) begründet worden wäre. Auch scheide mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung von vornherein aus.

18
Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg wurde der Klagepartei am 18.09.2025 zugestellt.

19
Die Berufung ist mit Schriftsatz vom 20.10.2025, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, eingelegt worden und wurde mit Schriftsatz vom 08.12.2025, eingegangen beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag, innerhalb der bis zum 10.12.2025 verlängerten Berufungsbegründungsfrist begründet.

20
Die Klägerin hat im Berufungsverfahren unter Ergänzung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages geltend gemacht, dass das Arbeitsgericht verkannt habe, dass die Voraussetzungen des Art. 83 Abs. 1 Satz 1 BayHIG nicht vorgelegen haben und daher die Erteilung eines Lehrauftrages gegenüber der Klägerin mangels Rechtsgrundlage von vornherein nicht möglich gewesen sei. Dies zeige auch, dass es erstmals für das Wintersemester 2024/2025 eine Ausschreibung der Beklagten zu 2.) zur Besetzung zweier Halbtagsstellen im Beamtenverhältnis für Lehrkräfte für besondere Aufgaben für eine Unterrichtung der Studierenden im Fach „Gesang“ gegeben habe. Jedenfalls habe der Klägerin durch einen nichtigen Verwaltungsakt nicht der ihr aus einem tariflich geregelten Arbeitsverhältnis ergebende Schutz entzogen werden können. Die Erteilung von Lehraufträgen gegenüber der Klägerin beruhte auf nichtigen Verwaltungsakten. Hierfür sei zunächst maßgebend, dass ein Lehrauftrag nur für eine nebenberufliche Tätigkeit vergeben werden durfte. Dies folge aus Lehrauftrags- und Lehrvergütungsvorschriften für die staatlichen Hochschulen (LLHVV) – Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst vom 09. März 2020, Az. R.1-H2173.3.0.13.25. Eine nebenberufliche Tätigkeit liege im Falle der Klägerin gerade nicht vor. Darüber hinaus sei ein Lehrauftrag nach Maßgabe von Art. 83 Abs. 1 Satz 1 BayHIG von vornherein nicht in Betracht gekommen, da Lehraufträge nur zur Ergänzung des

Lehrangebots erteilt werden dürfen. Die Klägerin sei aber direkt und ausschließlich damit betraut gewesen, das Lehrangebot der Universität selbst sicherzustellen. Dies folge aus den maßgebenden Lehramtsprüfungsordnungen. Hieraus ergebe sich, dass das praktische Fach „Gesang“ in nicht unerheblichem Umfang zum Pflichtstoff für die Ausbildung von Musiklehrkräften wie auch anderer Lehrkräfte gehöre. Die Klägerin habe ausschließlich und systematisch im Wissen der Beklagten zu 2.) Pflichtunterricht erteilt. Pflichtlehre im Fach „Gesang“ sei ausschließlich durch Lehrbeauftragte abgedeckt worden. Letztlich käme eine Lehrbeauftragung gemäß Art. 83 Abs. 1 Satz 3 BayHIG in der Regel nur für ein Semester in Betracht. Hiervon sei zulasten der Klägerin in erheblicher Weise abgewichen worden. Nachdem eine Lehrbeauftragung der Klägerin mangels Vorliegens der Voraussetzungen gemäß Art. 83 BayHIG nicht in Betracht gekommen sei, bedurfte es nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts gleichwohl einer gesonderten gesetzlichen Grundlage, um ein öffentlichrechtliches Rechtsverhältnis zu begründen. Diese existiere nicht. Es müsse zudem gesondert berücksichtigt werden, dass die Beklagten sich aus Kostengründen in rechtsmissbräuchlicher Weise über Jahrzehnte eines Gestaltungsmittel bedient hätten, dessen gesetzliche Voraussetzungen von vornherein nicht vorgelegen haben und dessen Ausgestaltung, insbesondere unter Berücksichtigung der Höhe der Vergütung, sittenwidrig gewesen sei. Auch seien Instrumente wie ein „faktisches Lehrbeauftragtenverhältnis“ oder ein „faktisches Beamtenverhältnis“ nicht geeignet, den verfassungsrechtlich gebotenen Schutz zu gewährleisten. Mangels gesetzlicher Grundlage für die Begründung eines öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses sei zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1.), hilfsweise mit der Beklagten zu 2.), ein privatrechtliches Rechtsverhältnis in Form eines Arbeitsverhältnisses begründet worden. Die durch die Klägerin ausgeübte Tätigkeit erfüllte sämtliche Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin sei im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet gewesen. Die Klägerin sei gerade nicht hinsichtlich Ort, Zeit und den Einzelheiten der Unterrichtserteilung frei gewesen und habe gerade nicht lediglich ein zusätzliches Lehrangebot erbracht. Sie sei vielmehr im Hinblick auf das zu erbringende Lehrangebot fachlich und zeitlich gebunden gewesen. Hinsichtlich des insoweit den erstinstanzlich ergänzenden Vortrags der Klägerin wird auf die Schriftsätze der Klägerin vom 08.12.2025, Seiten 25 bis 37 (Bl. 57-69 d. A.), und vom 08.04.2026, Seiten 16 bis 23, (Bl. 406-413 d. A.) verwiesen.

21
Die Klägerin und Berufungsklägerin stellt folgende Anträge:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1) durch die Kündigung vom 13. September 2024 nicht beendet wurde.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) durch die Kündigung vom 13. September 2024 nicht beendet wurde.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1) nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 09. April 2024 zum 30. September 2024 geendet hat.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) nicht aufgrund der Befristungsvereinbarung vom 09. April 2024 zum 30. September 2024 geendet hat.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten zu 1) nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände endete, sondern über den 30. September 2024 fortbesteht.

Hilfsweise: Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2) nicht aufgrund andere Beendigungstatbestände endete, sondern über den 30. September 2024 fortbesteht.

22
Der Beklagte und Berufungsbeklagte zu 1) beantragt,

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.06.2025, Az. 8 Ca 5073/24, wird zurückgewiesen.

23
Die Beklagte und Berufungsbeklagte zu 2) beantragt,

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 17.06.2025, Az. 8 Ca 5073/24 wird zurückgewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

24
Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

25
Der Beklagte zu 1.) hat im Rahmen des Berufungsverfahrens geltend gemacht, dass bereits fraglich sei, ob sich die Berufung – mangels entsprechender Benennung des Beklagten zu 1.) in der Berufungsschrift – überhaupt gegen den Beklagten zu 1.) wendet. Jedenfalls habe das Arbeitsgericht zutreffend entschieden. Zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1.) sei kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen. Es treffe nicht zu, dass die nicht erfolgte Neuerteilung eines Lehrauftrages eine Retourkutsche für die durch die Klägerin selbstgeschaffene Lehrbeauftragtenvertretung gewesen sei. Es sei von vornherein nicht erkennbar, wie ein Arbeitsverhältnis der Klägerin zu dem Beklagten zu 1.) zustande gekommen sein solle. Zwar regele Art. 53 Abs. 1 Satz 1 BayHIG, dass die an Hochschulen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dienst des C. stünden. Nicht erkennbar sei aber, wie ein von der Klägerin behauptetes privatrechtliches Arbeitsverhältnis mit der Beklagten zu 2.) auf den Beklagten zu 1.) übergegangen sein solle oder fingiert werden könnte.

26
Ein Arbeitsverhältnis sei zu keinem Zeitpunkt begründet worden. Entsprechende Erklärungen lägen nicht vor und seien jedenfalls dem Schreiben der Beklagten zu 2.) vom 09.04.2024 nicht zu entnehmen. Die Klägerin sei vielmehr mit der Erteilung eines Lehrauftrages für bestimmte Lehrveranstaltungen im Rahmen eines öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses auf Grundlage von Art. 83 BayHIG tätig geworden. Der insoweit ergangene Verwaltungsakt sei auch nicht nichtig. Die Voraussetzungen von Art. 83 BayHIG lägen vor. Jedenfalls habe die Klägerin nicht ausreichend dargelegt und unter Beweis gestellt, dass der von ihr erteilte Unterricht zum Pflichtcurriculum zähle und durch sie sichergestellt werden konnte. Zudem würden die maßgebenden Prüfungsordnungen einen Anspruch oder eine Verpflichtung zu Einzelunterricht gerade nicht beinhalten. Diese zusätzliche Leistung werde durch die Beklagte zu 2.) durch Lehrbeauftragte in Ergänzung des regulären Lehrangebotes erbracht. Selbst wenn insoweit ein Verstoß vorliegen würde, würde dies nicht zur Nichtigkeit des Verwaltungsaktes führen. Eine Nichtigkeit würde auch nicht aus einem von der Klägerin behaupteten Verstoß gegen Ziffer 2.1. LLHVV folgen. Die Klägerin verkenne den Begriff „Nebenberuf“. Auch verbiete Art. 83 BayHIG nicht die wiederholte Erteilung eines Lehrauftrages. Nachdem eine Nichtigkeit des bzw. der Verwaltungsakte(s) nicht vorliege und durch die Klägerin im Wege des Widerspruchs bzw. der Anfechtungsklage nicht angegriffen worden seien, seien diese bestandskräftig und das Arbeitsgericht sei hieran gebunden. Das folglich bestehende öffentlichrechtliche Rechtsverhältnis könne – selbst bei Vorliegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs und bei Nichtigkeit des ihm zugrunde liegenden Verwaltungsaktes – nicht in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden. Soweit die Klägerin gleichwohl auf das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses abstelle, lägen die Voraussetzungen eines solchen aber gerade nicht vor. Der diesbezügliche Vortrag der Klägerin sei nicht ausreichend und werde im Übrigen bestritten. Die Beklagte zu 2.) hat im Berufungsverfahren geltend gemacht, dass zwischen ihr und der Klägerin zu keinem Zeitpunkt ein Arbeitsverhältnis begründet worden sei. Die Beklagte zu 2.) sei bereits nicht passivlegitimiert, da die Verwaltung staatlichen Personals im Sinne von Art. 53 Abs. 1 BayHIG eine staatliche Angelegenheit sei, in welcher die Beklagte zu 2.) in Vertretung des Beklagten zu 1.) handele.

27
Die nicht erfolgte Erteilung eines weiteren Lehrauftrages gegenüber der Klägerin sei keine

„Retourkutsche“ gewesen, sondern folgte aus dem mangelnden Bedarf und inhaltlichen Zweifeln an der Qualität der Lehre der Klägerin. Eine Stellenschaffung sei ausschließlich zur Abdeckung der Lehre erfolgt, nicht für spezifische Lehrbeauftragte. Die Klägerin sei im gesamten Zeitraum ihrer Tätigkeit ordnungsgemäß behandelt worden. Auf die Geltung des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder könne die Klägerin sich nicht berufen, eine nebenberufliche Tätigkeit der Klägerin habe vorgelegen. Entgegen des Vortrages der Klägerin habe diese keine Pflichtlehre erbracht. Vielmehr habe es sich um freiwillige und zusätzliche, d. h. den Pflichtstoff überschreitende Angebote der Beklagten zu 2.) gehandelt. Es treffe gerade nicht zu, dass sich aus den maßgebenden Prüfungsordnungen ergebe, dass Einzelunterricht in Gesang zu einem Pflichtstoff im Lehramtsstudium Musik gehören würde. Aus § 52 LPO I gehe lediglich hervor, dass Gesang-Sprechen Teil des künstlerischpraktischen Bereichs von Studierenden im Unterrichtsfach Musik

sein müsse. Dies könne auch in einem Chor ermöglicht werden und müsse gerade nicht durch Einzelunterricht abgebildet werden. Auch existiere ein Pflichtmodul „Gesang“ bei der Beklagten zu 2.) nicht. Folglich konnten die Leistungen auf Grundlage von Art. 83 BayHIG im Rahmen eines öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art als Lehrbeauftragte erbracht werden. Der diesem zugrunde liegende Verwaltungsakt sei auch nicht wegen der behaupteten Erbringung von Pflichtlehre, der behaupteten fehlenden Nebenberuflichkeit, der Dauer der Tätigkeit als Lehrbeauftragte und der Vergütung nichtig gewesen. Ein institutioneller Rechtsmissbrauch habe nicht vorgelegen und hätte zudem nicht zur Nichtigkeit des Verwaltungsaktes geführt. An diesen sei die Klägerin als auch das Arbeitsgericht infolge dessen Bestandskraft gebunden. Darüber hinaus könne sich die Klägerin nicht auf den Bescheid der ... Rentenversicherung ... vom 25.10.2024 berufen. Dieser sei nicht rechtskräftig und führe ohnehin nicht zu einer Feststellung eines Arbeitsverhältnisses. Die sozialrechtliche Bewertung sei für die arbeitsrechtliche Qualifikation nicht bindend. Eine arbeitnehmertypische Weisungsgebundenheit und Eingliederung der Klägerin habe zu keinem Zeitpunkt vorgelegen. Hinsichtlich des insoweit den erstinstanzlich ergänzenden Vortrags der Beklagten zu 2.) wird auf die Schriftsätze der Beklagten zu 2.) vom 23.03.2026, Seiten 16 bis 22 (Bl. 373-379 d. A.), und vom 15.04.2026, Seiten 5 bis 8 (Bl. 439-442 d. A.) verwiesen.

28
Darüber hinaus wird auf die Feststellungen des Sachverhalts im arbeitsgerichtlichen Urteil, auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften über die mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht vom 17.06.2025 und dem Landesarbeitsgericht vom 22.04.2026 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

29
Die zulässige Berufung ist unbegründet.

I.

30
Die Berufung ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 b) ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt sowie begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 519, 520 ZPO.

31
Sie richtet sich trotz der Nichtbenennung des Beklagten zu 1.) im Rahmen der Berufungseinlegung auch gegen den Beklagten zu 1.). Zwar gehört zum notwendigen Inhalt der Berufungsschrift nach § 519 Abs. 2 ZPO die Mitteilung, für wen und gegen wen das Rechtsmittel eingelegt wird. Dabei sind allerdings an die Bezeichnung des Rechtsmittelgegners weniger strenge Anforderungen zu stellen als an die Bezeichnung des Rechtsmittelführers. Weil auch die Bezeichnung einer Partei als Teil einer Prozesshandlung auslegungsfähig ist, kommt es für die Frage, ob eine Beschränkung der Anfechtung gewollt ist, letztlich auf eine vollständige Würdigung des gesamten Vorgangs der Rechtsmitteleinlegung bis zum Ablauf der Rechtsmittelfrist an (vgl. BAG v. 22.02.2024 – 6 AZR 125/23). Nachdem sich die Berufung der Klägerin ausdrücklich gegen die Beklagte zu 2.) richtete und die erstinstanzliche Antragsstellung der Klägerin nur hilfsweise Ansprüche gegen die Beklagte zu 2.) geltend gemacht hat, ist jedenfalls im Wege der Auslegung davon auszugehen, dass sich das Berufungsbegehren auch gegen den Beklagten zu 1.) richtete.

II.

32
Die Berufung ist unbegründet. Die zulässige Klage der Klägerin ist unbegründet.

33
Die Klägerin hat weder gegen den Beklagten zu 1.) noch gegenüber der Beklagten zu 2.) Ansprüche auf Feststellung, dass zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1.) oder der Beklagten zu 2.) ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und nicht durch eine Kündigung vom 13.09.2024 bzw. nicht durch eine Befristungsvereinbarung vom 09.04.2024 zum 30.09.2024 und auch nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände beendet wurde. Mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1.) oder der Beklagten zu 2.) wurde die Klage durch das Arbeitsgericht zutreffend abgewiesen.

34
Die Kammer folgt den sorgfältigen Gründen und Erwägungen der arbeitsgerichtlichen Entscheidung, denen sie sich anschließt, so dass auf eine erneute, nur wiederholende Darstellung verzichtet werden kann (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Lediglich im Hinblick auf die in der Berufung durch die Klägerin vorgetragenen Argumente ist auf Folgendes hinzuweisen:

35
1. Der Antrag zu 1 ist unbegründet. Zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1.) ist kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

36
1.1. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist, § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB.

37
Die Klägerin ist keine Arbeitnehmerin im Sinne des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs und steht demnach nicht in einem Arbeitsverhältnis zu dem Beklagten zu 1.). Als Lehrbeauftragte wurde sie nicht aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags, sondern aufgrund eines durch Verwaltungsakt begründeten öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnisses eigener Art tätig.

38
1.2. Die Beklagte zu 2.) hat mit der Klägerin ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis begründet.

39
1.2.1. Die Beklagte zu 2.) ist als rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts Träger öffentlicher Verwaltung und damit in der Lage, öffentlichrechtlich zu handeln (vgl. BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

40
An Hochschulen können – wie für die Erteilung von Lehraufträgen Art. 83 Abs. 1 Satz 4 BayHIG ausdrücklich bestimmt – neben Beamtenverhältnissen und Arbeitsverhältnissen grundsätzlich auch öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden (stRspr, vgl. BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17). 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 (BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17). 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 BVerfG steht dem nicht entgegen (vgl. insgesamt BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

41
Der Verwaltungsakt ist die auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts typische Handlungsform der öffentlichen Verwaltung. Durch ihn können auch öffentlichrechtliche Dienstverhältnisse eigener Art begründet werden (vgl. BAG v. 25.02.2004 – 5 AZR 62/03). Es ist nicht maßgeblich, ob die Begründung eines Arbeitsverhältnisses angemessen erscheint, sondern ob die Begründung eines öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisses durch Verwaltungsakt rechtlich zulässig ist und der Träger der öffentlichen Verwaltung sich dieser Regelungsmöglichkeit bedient. Begründet der Dienstherr durch Verwaltungsakt ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis, kommt gerade kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu Stande (LAG Baden-Württemberg v. 15.12.2010 – 13 Sa 78/10).

42
1.2.2. Das Schreiben der Beklagten zu 2.) und die für die Vergangenheit durch die Klägerin in Bezug genommenen Schreiben der Beklagten zu 2.), mit denen sie der Klägerin fortlaufend Lehraufträge erteilte, enthielten keine Angebote der Beklagten zu 2.) auf Abschluss jeweils für ein Semester befristeter Arbeitsverträge, die kraft der gesetzlichen Anordnung in Art. 53 BayHIG eine Bindung des Beklagten zu 1.) begründen konnten. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt.

43
Aus der Sicht eines verständigen Empfängers, was auch durch die Klägerin im Kern nicht in Abrede gestellt wurde, ist das Schreiben der Beklagten zu 2.) vom 09.04.2024 dahin zu verstehen, dass die Beklagte zu 2.) der Klägerin einen Lehrauftrag einseitig per Verwaltungsakt übertragen und damit ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis begründen wollte. Wie das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, spricht hierfür bereits der Wortlaut des Schreibens. Aus der Formulierung „… erteile ich Ihnen folgenden Lehrauftrag…“ wird deutlich, dass die Beklagte zu 2.) einseitig handeln und keinen Vertrag schließen wollte. Auch die Vergütung wurde nicht ausgehandelt, sondern unter ergänzendem Verweis auf die Lehrauftrag- und Lehrvergütungsvorschriften für die staatlichen Hochschulen einseitig festgesetzt. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass eine öffentlichrechtliche Aufgabe wie die Hochschullehre, regelmäßig in öffentlichrechtlicher Form erfüllt werden soll und dass die von der Beklagten zu 2.) in Anspruch genommene Erteilung von Lehraufträgen nach Maßgabe von Art. 83 Abs. 1 Satz 4 BayHIG in einem öffentlichrechtlichen Rechtsverhältnis zu erfolgen hat. Dafür, dass die Beklagte zu 2.) hiervon abweichend handeln und Lehraufträge durch Begründung eines Arbeitsverhältnisses erfüllen wollte, bestehen demgegenüber keine Anhaltspunkte.

44
Die sozialversicherungsrechtliche Abwicklung des Dienstverhältnisses ist für die Frage seiner Rechtsnatur ohne Belang, weil das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis und das Arbeitsverhältnis nicht identisch sind. Ebenso wenig ist entscheidend, dass das Dienstverhältnis – wie die Klägerin geltend gemacht hat – hinsichtlich der materiellen Bedingungen wie ein Arbeitsverhältnis abgewickelt wurde (BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17).

45
1.3. Es kann dahingestellt bleiben, ob der durch die Beklagte zu 2.) mit Schreiben vom 09.04.2024 erlassene Verwaltungsakt und ob die zuvor erlassenen Verwaltungsakte nichtig gewesen ist/sind und eine für die Gerichte für Arbeitssachen bindende Tatbestandswirkung beinhaltete(n). Insoweit kann vollumfänglich auf die zutreffenden Ausführungen des Arbeitsgerichts im Urteil auf den Seiten 7 ff. Bezug genommen werden.

46
Selbst wenn – abweichend von den Bewertungen des Arbeitsgerichts – zugunsten der Klägerin unterstellt werden würde, dass der Verwaltungsakt mit Schreiben vom 09.04.2024 und die zuvor erlassenen Verwaltungsakte infolge eines Verstoßes gegen Art. 83 Abs. 1 Satz 1 BayHIG (Erteilung von Lehrauftragen zur Erfüllung des Pflichtlehrangebotes) oder wegen eines Verstoßes der Bestellung einer Lehrbeauftragten für mehr als in der Regel ein Semester (Art. 83 Abs. 1 Satz 3 BayHIG) oder wegen Verstoßes gegen Vorgaben der LLHVV (Nichtvorliegen einer nebenberuflichen Tätigkeit) oder wegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs (wiederholte und mehrjährige Erteilung von Lehraufträgen ohne Wahrung eines Mindestbestandsschutzes) oder wegen Verstoß gegen die guten Sitten infolge einer unzureichenden Vergütung – was durch die Beklagten in Gänze in Abrede gestellt wurde – gemäß Art. 44 BayVwVfG nichtig gewesen ist/sind, ist festzustellen, dass hieraus – selbst wenn zugunsten der Klägerin des Weiteren unterstellt werden würde, dass die Umstände der Erbringung ihrer Tätigkeit die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 611a BGB erfüllen würden – nicht geschlussfolgert werden kann, dass zwischen der Klägerin und dem Beklagten zu 1. ein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

47
Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der sich die Kammer anschließt, ist ein öffentlichrechtliches Anstellungsverhältnis selbst dann nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, 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 gem. § 140 BGB in ein Arbeitsverhältnis umgedeutet werden (BAG v. 08.05.2018 – 9 AZR 531/17 m.w.Nw.; BAG v. 25.02.2004 – 5 AZR 62/03; LAG Baden-Württemberg v. 15.12.2010 – 13 Sa 78/10). Diese Grundsätze sind auch auf öffentlichrechtlich begründete Lehraufträge anzuwenden.

48

2. Der folglich zur Entscheidung angefallene Hilfsantrag ist ebenfalls unbegründet. Auch zwischen der Klägerin und der Beklagten zu 2.) ist nach Maßgabe der vorstehenden Ausführungen kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen.

49
Mangels Bestehens eines Arbeitsverhältnisses sind darüber hinaus die Haupt- und Hilfsanträge zu Ziffern 2. und 3. unbegründet. Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend festgestellt.

III.

50
1. Die Klägerin hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

51
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, (§ 72 Abs. 1 und 2 ArbGG).