

Aktenzeichen: 5 AZR 370/99
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 23. Mai 2001
- 5 AZR 370/99 -

I. Arbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 23. August 1995
- 9 Ca 487/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 18. Mai 1999
- 3 Sa 90/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Lehrauftrag an eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin als eigenständiges öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Gesetz:

Hamburger Hochschulgesetz § 22 Abs. 3; Hamburger Verordnung über Lehrverpflichtungen vom 2. Juli 1991 § 10; BeschFG § 2 Abs. 1; ZPO § 554 Abs. 3 Nr. 3 a; GG Art. 19 Abs. 4

Leitsätze:

keine



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



5 AZR 370/99
3 Sa 90/95
Landesarbeitsgericht
Hamburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Mai 2001

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Mai 2001 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Bepler, die ehrenamtlichen Richter Buschmann und Dr. Müller für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Schlußurteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 18. Mai 1999 - 3 Sa 90/95 - wird zurückgewiesen.
2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Teilzeit- oder ein Vollzeitarbeitsverhältnis besteht.

Die Klägerin ist für die Beklagte seit 1967 als Lehrkraft an der Universität tätig. Grundlage ihrer Beschäftigung waren zunächst Lehraufträge oder befristete Arbeitsverträge. Im Juni 1990 schlossen die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag über die Weiterbeschäftigung der Klägerin „als Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Tätigkeit eines Lektors für Türkisch“. Nach § 1 des Vertrags ist die Klägerin mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Angestellten tätig. Nach der Anlage zu § 5 des Vertrags obliegt ihr die selbständige Fremdsprachenvermittlung im Fach Türkisch mit einer Unterrichtsverpflichtung von acht Semesterwochenstunden. In diesem Umfang unterrichtet sie freigestellte oder arbeitslose Lehrer sowie ABM-Kräfte in der türkischen Sprache im Rahmen des fachübergreifenden Studiengangs „Zusatzausbildung von Lehrern für Schüler verschiedener Muttersprachen“. Für diesen Studiengang werden in der Herkunftssprache Türkisch die aufeinander aufbauenden Kurse Türkisch I bis III mit jeweils vier Semesterwochenstunden angeboten. Hiervon übernimmt die Klägerin pro Semester jeweils zwei Kurse mit einer Gesamtzahl von acht wöchentlichen Unterrichtsstunden. Zwischen den Parteien besteht Uneinigkeit darüber, ob diese Unterrichtsverpflichtung die Hälfte oder zwei Drittel der Lehrverpflichtung einer vergleichbaren Vollzeitkraft darstellt. Nach der Hamburger Verordnung über Lehrverpflichtungen vom 2. Juli 1991 verpflichtet eine volle Stelle als Lehrkraft für besondere Aufgaben „bei fast ausschließlicher Lehrtätigkeit“ zu einer Unterrichtsleistung von 16 Wochenstunden und bei „zumindest überwiegender Lehrtätigkeit (unter Berücksichtigung anderer Dienstaufgaben)“ zu einer Unterrichtsleistung von mindestens zwölf Semesterwochenstunden.

Zusätzlich zum arbeitsvertraglichen Unterrichtsumfang übertrug die Beklagte der Klägerin mit ihrem Einverständnis ab dem Wintersemester 1993/94 gesonderte Lehraufträge für die weitergehenden Konversations- und Kommunikationskurse Türkisch IV und V. Die Kurse wurden parallel zu den Veranstaltungen Türkisch I bis III angeboten und umfaßten jeweils zwei Semesterwochenstunden. Vom Wintersemester 1995/96 an wurde der Klägerin nur noch ein Lehrauftrag erteilt, vom Sommersemester 1996 an erhielt sie keinen Lehrauftrag mehr.



Mit der vorliegenden, im Oktober 1994 erhobenen Klage macht die Klägerin geltend, die Übertragung der weiteren Semesterwochenstunden im Fach Türkisch in Form der Lehraufträge habe ihr Teilzeitarbeitsverhältnis zum Vollzeitarbeitsverhältnis ausgeweitet. Sie hat die Ansicht vertreten, die Trennung zwischen Arbeitsvertrag und Lehrauftrag sei rechtlich bedeutungslos. Es müßten alle ihre Lehrverpflichtungen zu einem einheitlichen Arbeitsverhältnis zusammengefaßt werden. Bei den ihr erteilten Lehraufträgen handele es sich um privatrechtliche Verträge. Selbst wenn dem nicht so sein sollte, könne die Beklagte die zeitliche Ausweitung des Arbeitsverhältnisses bei Übertragung weiterer gleichgelagerter Aufgaben nicht dadurch verhindern, daß sie diese Aufgaben in Form von öffentlich-rechtlichen Lehraufträgen vergebe. Dies stelle einen von den Arbeitsgerichten überprüfbaren Formenmißbrauch dar. Im Rahmen des einheitlichen Arbeitsverhältnisses sei sie auf einen Lehrumfang von zwölf Semesterwochenstunden gekommen. Dies entspreche der Lehrverpflichtung von vollzeitbeschäftigten Lektoren. Bei der Beklagten sei es übliche Praxis, daß die vollzeitbeschäftigten Lektoren zwölf Semesterwochenstunden Unterricht erteilen müßten. Insbesondere die ebenfalls im Zusatzstudiengang beschäftigte Frau Dr. F müsse auf einer halben Stelle wöchentlich nur sechs Stunden Unterricht erteilen.

Die Klägerin hat beantragt

1. festzustellen, daß sie bei der Beklagten seit dem 1. Januar 1994 in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als vollbeschäftigte Angestellte (Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Tätigkeit einer Lektorin) tätig ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, sie als vollbeschäftigte Angestellte (Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Tätigkeit einer Lektorin) zu beschäftigen;
3. festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihr ab dem 1. Januar 1994 die Differenz zwischen der tatsächlich gezahlten Vergütung (einschl. der Lehrauftragsvergütung) und ihrer Vergütung als voll beschäftigte Angestellte (Lehrkraft für besondere Aufgaben in der Tätigkeit einer Lektorin) nachzuentsrichten.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, das Teilzeitarbeitsverhältnis und die Lehraufträge könnten rechtlich nicht als einheitliches Arbeitsverhältnis angesehen werden. Letztere stellten sich als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis eigener Art dar. Im übrigen nehme die Klägerin ohnehin keine Lehrverpflichtungen im Umfang einer vollen Stelle wahr. Sie sei ausschließlich mit Lehraufgaben betraut, so daß sie für eine volle



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Stelle 16 Semesterwochenstunden Unterricht zu erteilen habe. Frau Dr. F. genieße als Sonderfall einen früher erworbenen Besitzstand.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin betreffend die Zeit von Januar 1994 bis Ende März 1995 mit Teilurteil vom 5. November 1996 rechtskräftig zurückgewiesen. Im übrigen hat es den Rechtsstreit bis zum Abschluß eines von der Klägerin angestrebten verwaltungsgerichtlichen Verfahrens über die Rechtmäßigkeit der Erteilung der Lehraufträge für das Sommersemester 1995 und das Wintersemester 1995/96 zugrunde liegenden Verwaltungsakte ausgesetzt. Das Verwaltungsgericht hat die betreffende Klage mit Urteil vom 29. September 1997 abgewiesen. Die Erteilung der Lehraufträge sei von der Ermächtigungsgrundlage des § 22 Abs. 3 Hamburger Hochschulgesetz gedeckt. Die von der Klägerin begehrte Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil hat das Obergericht mit Beschluß vom 28. Mai 1998 abgelehnt. Da die Erteilung der jeweiligen Lehraufträge ein die Klägerin begünstigender Verwaltungsakt sei, fehle der Klägerin schon die Klagebefugnis.

Mit Schlußurteil vom 18. Mai 1999 hat daraufhin das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin auch im übrigen zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre Klageanträge ohne zeitliche Einschränkung weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision hat keinen Erfolg. Die Klägerin ist nicht vollbeschäftigte Angestellte der Beklagten. Demzufolge hat sie weder Ansprüche auf eine solche Beschäftigung noch auf eine höhere Vergütung.

A. Die Revision ist unzulässig, soweit die Klägerin geltend macht, zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis mit mehr als drei Vierteln - oder ohne Berücksichtigung der Lehraufträge zu mehr als der Hälfte - der Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Lektorin zu stehen.

Selbst wenn die arbeitsvertraglich geschuldete Lehrtätigkeit von acht Semesterwochenstunden um den zeitlichen Umfang beider Lehraufträge von zusammen vier Semesterwochenstunden erweitert wird, hat die Klägerin insgesamt zu keiner Zeit mehr als zwölf Semesterwochenstunden Lehrtätigkeit erbracht. Dem Lehrumfang einer vollbeschäftigten Lektorin entspricht dagegen nach § 10 der Hamburger Verordnung über Lehrverpflichtungen vom 2. Juli 1991 „bei fast ausschließlicher Lehrtätigkeit“ eine Lehrverpflichtung im Umfang von 16 Seme-



sterwochenstunden und nur bei „überwiegender Lehrtätigkeit (unter Berücksichtigung anderer Dienstaufgaben)“ im Umfang von mindestens zwölf Semesterwochenstunden. Das Landesarbeitsgericht hat in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Schlußurteils ausgeführt, die Lehrverpflichtung der Klägerin im Umfang von acht Semesterwochenstunden entspreche ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung als Beschäftigte auf einer halben Stelle. Dies bedeute keinen Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Zur näheren Begründung hat das Landesarbeitsgericht Bezug genommen auf die Entscheidungsgründe seines Teilurteils vom 5. November 1996.

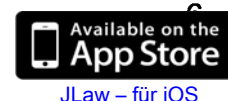
Nach § 554 Abs. 3 Nr. 3 a ZPO muß sich die Revisionsbegründung für jeden Streitgegenstand gesondert mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils auseinandersetzen (*BAG 7. Juli 1999 - 10 AZR 575/98 - AP ZPO § 554 Nr. 32 = EzA ZPO § 554 Nr. 8*). Dabei müssen Gegenstand und Richtung des Angriffs erkennen lassen, weshalb das Urteil des Landesarbeitsgerichts rechtsfehlerhaft sein soll (*BAG 29. Oktober 1997 - 5 AZR 624/96 - BAGE 87, 41, 44*). Eine solche Auseinandersetzung läßt die Revisionsbegründung der Klägerin vom 24. August 1999 vermissen. Sie hat sich mit der Kompetenz der Arbeitsgerichte zur Prüfung der möglichen Rechtswidrigkeit der Lehraufträge, mit dem Vorliegen eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses und mit dem rechtlichen Charakter der erteilten Nebentätigkeitsaufträge befaßt. Eine Auseinandersetzung mit den Ausführungen des Schlußurteils zum Umfang der arbeitsvertraglich geschuldeten Unterrichtsverpflichtung fehlt. Die Frage, ob der tatsächliche Unterrichtsumfang von zwölf Semesterwochenstunden im Rahmen eines - unterstellt - einheitlichen Arbeitsverhältnisses der vollen Lehrverpflichtung einer vollzeitbeschäftigten Lektorin entspricht oder nur drei Viertel von dieser ausmacht, ist ein eigener Streitgegenstand. Die Klägerin hat es insoweit unterlassen, sich mit den Entscheidungsgründen des Schlußurteils auseinanderzusetzen. Darum ist von der Würdigung des Landesarbeitsgerichts auszugehen, daß eine Lehrtätigkeit von acht Semesterwochenstunden bei der Klägerin der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer in Vollzeit beschäftigten Lektorin entspricht. Die von der Klägerin erbrachten zwölf Semesterwochenstunden können damit allenfalls zu einem Arbeitsverhältnis mit dem Umfang von drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit geführt haben.

B. Die weitergehende Revision ist unbegründet. Das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis hat den vereinbarten Umfang einer halben Stelle. Die Klage auf Feststellung des Bestehens eines Vollzeitarbeitsverhältnisses ist teilweise unzulässig; soweit zulässig, ist sie unbegründet.

I. Die Klage ist unzulässig, soweit sie sich erneut auf die Zeit vom 1. Januar 1994 bis zum 31. März 1995 bezieht. Für diesen Zeitraum hat das Landesarbeitsgericht die Klage mit



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Teilurteil vom 5. November 1996 rechtskräftig abgewiesen. In der dem Schlußurteil vom 18. Mai 1999 vorausgegangenen mündlichen Berufungsverhandlung vom 2. Februar 1999 hat die Klägerin dementsprechend ihre Anträge auf die Zeit nach dem 31. März 1995 beschränkt. In der Revisionsinstanz hat sie sie erneut auf die Zeit ab dem 1. Januar 1994 erstreckt. Dies stellt eine Klageerweiterung dar. Eine Klageerweiterung in der Revisionsinstanz ist unzulässig. Der darin liegenden neuerlichen Klageerhebung steht überdies die Rechtskraft des Teilurteils vom 5. November 1996 entgegen. Die Ansicht der Klägerin, das Teilurteil habe nicht erlassen werden dürfen, steht - ihre Richtigkeit unterstellt - der Rechtskraftwirkung nicht entgegen. Auch ein unzulässiges Teilurteil ist grundsätzlich der Rechtskraft fähig (*BGH 12. Januar 1996 - VZR 246/94 - BHGZ 131, 376*).

II. Für die Zeit ab 1. April 1995 ist die Feststellungsklage unbegründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die Klägerin habe die auf der Grundlage von Lehraufträgen durchgeführten Lehrveranstaltungen Türkisch IV und V im Sommersemester 1995 und Wintersemester 1995/96 nicht im Rahmen eines einheitlichen privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses abgehalten. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, der Tätigkeit als Lehrbeauftragte liege nicht ein Arbeitsverhältnis, sondern ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zugrunde, ist rechtlich nicht zu beanstanden.

1. Sogar dann, wenn die einschlägigen Hochschulgesetze keine eindeutige Bestimmung treffen, stehen Lehrbeauftragte an Hochschulen, die mit bestimmten Lehrverpflichtungen im Semester betraut werden, nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis besonderer Art, wenn der Lehrauftrag durch eine einseitige Maßnahme der Hochschule erteilt wird (*BAG 15. April 1982 - 2 AZR 1111/79 - BAGE 38, 259, 263 ff.; 17. Juni 1984 - 5 AZR 567/82 - BAGE 46, 218, 223; 23. Juni 1993 - 5 AZR 248/92 - AP ZPO § 128 Nr. 10*). Im Zweifel handelt die Behörde, die mit dem Lehrauftrag öffentliche Aufgaben überträgt, in Form des öffentlichen Rechts und durch Verwaltungsakt (*BAG 23. Juni 1993, aaO, mwN*). Im Streitfall kommt eine eindeutige gesetzliche Lage hinzu. Die Vorschrift des § 22 Abs. 3 Hamburger Hochschulgesetz legt ausdrücklich fest, daß der Lehrbeauftragte in einem öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis steht. Eine privatrechtliche Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses eines Lehrbeauftragten ist vom Landesgesetzgeber nicht vorgesehen.

2. Die Klägerin nahm die entsprechenden Lehraufträge, die vom Landesgesetzgeber als öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis ausgestaltet worden sind, auch nicht auf Grund eines abweichend davon geschlossenen privatrechtlichen Vertrags wahr. Zwar kann der



ausdrückliche Abschluß eines eindeutig privatrechtlichen Arbeitsvertrags über die entsprechende Lehraufgabe ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis auch dann begründen, wenn die hochschulrechtlichen Landesgesetze keine Beschäftigung von Lehrbeauftragten im Angestelltenverhältnis vorsehen (vgl. BAG 3. November 1999 - 7 AZR 880/98 - AP LPVG NW § 55 Nr. 1 = EzA BGB § 620 Hochschulen Nr. 20). Das Vorliegen eines solchen Ausnahmefalls hat das Landesarbeitsgericht aber zu Recht verneint. Zutreffend hat es ausgeführt, daß schon der Wortlaut der beiden „Nebentätigkeitsaufträge“, demzufolge die Lehraufträge „übertragen“ werden und „widerrufen“ werden können, für die Form eines Verwaltungsakts spricht. Auch der Hinweis in Nr. 2 Abs. 1 des Auftragstextes, die Vergütung richte sich nach der „Vereinbarung über die Gewährung einer Lehrauftragsvergütung“ in ihrer jeweiligen Fassung, spricht dagegen, daß das Unterrichtsentgelt etwa ausgehandelt und vertraglich vereinbart wurde. Gegen die tatrichterliche Würdigung des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin erhebliche Revisionsrügen nicht vorgebracht.

3. Dem öffentlich-rechtlichen Charakter der Lehraufträge steht der Umstand nicht entgegen, daß die Klägerin sich zugleich in einem Teilzeitarbeitsverhältnis bei der Beklagten befindet. Dies führt nicht dazu, daß die Übertragung von Lehraufträgen nur als Erweiterung des bestehenden Arbeitsverhältnisses angesehen werden könnte. Vielmehr ist die Entstehung eines gesonderten Dienstverhältnisses durch die Übertragung von Lehraufträgen auch bei wissenschaftlichen Assistenten und bei wissenschaftlichen Mitarbeitern anerkannt (*Reinecke ZTR 1996, 337; Reich Die Rechtsverhältnisse der Lehrbeauftragten an den Hochschulen S 6*). Im Streitfall war dieses besondere Dienstverhältnis öffentlich-rechtlicher Art. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich die Vorschrift des § 22 Abs. 3 Hamburger Hochschulgesetz nicht nur auf Hochschulfremde bezieht. Für die gegenteilige Ansicht der Klägerin gibt es keinen Anhaltspunkt. Ein solcher findet sich insbesondere nicht in der Regelung des § 22 Abs. 2 Hamburger Hochschulgesetz. Wenn Mitglieder der Hochschule einen Lehrauftrag erhalten, bleibt nach dieser Vorschrift ihre Rechtsstellung in der Hochschule davon unberührt. Mit der „Rechtsstellung in der Hochschule“ ist nicht die dienstrechtliche - beamtenrechtliche oder schuldrechtlich-privatrechtliche - Grundlage der Beschäftigung in der Hochschule gemeint. Dies folgt schon daraus, daß die Grundlagenbeziehung nicht zur Hochschule selbst, sondern zur Freien und Hansestadt Hamburg besteht. Gemeint ist vielmehr der mitgliedschaftsrechtliche Status innerhalb der Hochschule. Er kommt durch die Grundlagenbeziehung - als Professor, wissenschaftlicher Assistent usw. - zustande und er soll von einem zusätzlichen Lehrauftrag unberührt bleiben. Daß der Lehrauftrag nur im Rahmen und in Erweiterung der Grundlagenbeziehung stattfinden könne, ist damit nicht bestimmt. § 22 Abs. 3 Hambur-



ger Hochschulgesetz gilt deshalb auch für den Fall, daß der Lehrauftrag einem Hochschulangehörigen übertragen wird.

4. Die Beklagte hat sich nicht rechtsmißbräuchlich des Instituts der öffentlich-rechtlichen Lehraufträge bedient.

a) Voraussetzung für die gegenteilige Würdigung wäre die Unbeachtlichkeit der Verwaltungsakte, auf denen die Erteilung der Lehraufträge beruhte (vgl. BAG 23. Juni 1993 - 5 AZR 248/92 - AP ZPO § 128 Nr. 10). Indessen ist den Gerichten für Arbeitssachen eine solche Beurteilung verwehrt. Die rechtskräftige Entscheidung des Verwaltungsgerichts vom 29. September 1997 über die Rechtmäßigkeit der Verwaltungsakte entfaltet insoweit Bindungswirkung. An die Entscheidung des Verwaltungsgerichts sind alle anderen Gerichtsbarkeiten gebunden, soweit die Rechtskraft dieser Entscheidung reicht. Das verlangt die Gleichrangigkeit der Gerichtszweige. Stellt sich eine rechtskräftig entschiedene Frage in einem späteren Verfahren derselben Parteien als Vorfrage, so entfaltet der Vorprozeß selbst bei anderem Streitgegenstand präjudizielle Wirkung. Urteile über Anfechtungs- und Verpflichtungsklagen entfalten präjudizielle Wirkung auch hinsichtlich der ihnen innewohnenden Rechtswidrigkeitsfeststellung (BVerwG 24. Januar 1992 - 7 C 24.91 - BVerwGE 89, 354; Eyermann VwGO 11. Aufl. § 121 Rn. 25). An der präjudiziellen Sachentscheidung des Verwaltungsgerichts ändert der Beschluß des Oberverwaltungsgerichts vom 28. Mai 1998 nichts. Darin hat das Oberverwaltungsgericht der Klägerin zwar bereits die Klagebefugnis als Zulässigkeitsvoraussetzung für ihre Klage abgesprochen. Der Beschluß erging jedoch in einem prozessualen Zwischenverfahren über die Zulassung der Berufung. Weil das Oberverwaltungsgericht die Berufung nicht zugelassen hat, kam es nicht zu einer Überprüfung des verwaltungsgerichtlichen Urteils, sondern die Entscheidung des Verwaltungsgerichts wurde rechtskräftig (§ 124 a Abs. 2 Satz 3 VwGO). Die Gründe für die Nichtzulassung der Berufung haben auf den Inhalt der rechtskräftig gewordenen Entscheidung keinen Einfluß.

Durch die Nichtzulassung der Berufung und die präjudizielle Wirkung der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung wird die Klägerin entgegen ihrer Ansicht nicht in ihrem Grundrecht aus Art. 19 Abs. 4 GG verletzt. Diese Vorschrift bietet keinen Rechtsschutz gegen den Richter und garantiert keine zweite Instanz (BVerfG 16. Juni 1987 - 1 BvR 1113/86 - BVerfGE 76, 93, 98).

b) Unabhängig von der Bindung der Gerichte für Arbeitssachen an die vom Verwaltungsgericht rechtskräftig festgestellte Rechtmäßigkeit der die Lehraufträge erteilenden Verwaltungsakte ist ein rechtsmißbräuchliches Handeln der Beklagten nicht zu erkennen. Wenn die Beklagte Lehraufträge in den Formen des öffentlichen Rechts erteilt, so macht sie dabei lediglich von der im Hamburger Hochschulgesetz vorgesehenen und vorgeschriebenen Möglichkeit Gebrauch. Die



Wahl des öffentlich-rechtlichen Wegs ist nicht deshalb rechtsmißbräuchlich, weil die Beklagte statt durch einen öffentlich-rechtlichen Lehrauftrag eine über den arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang hinausgehende Unterrichtsverpflichtung der Klägerin möglicherweise auch durch eine Erweiterung der vertraglichen Pflichten hätte begründen können. Die Klägerin hat keinen aus übergeordneten Gesichtspunkten ableitbaren Anspruch auf die Wahl der privatrechtlichen Alternative, insbesondere nicht für eine unbefristete Dauer. Auch § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 war im streitbefangenen Zeitraum noch kein geltendes Recht, unbeschadet der Frage, ob seine Voraussetzungen vorgelegen hätten.

5. Eine von der Klägerin geltend gemachte Benachteiligung als teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin gem. § 2 Abs. 1 BeschFG liegt nicht vor. Im Rahmen ihres Teilzeitarbeitsverhältnisses wird die Klägerin gegenüber Vollzeitkräften nicht nachteilig behandelt. In der gesetzlichen Möglichkeit der Beklagten, neben dem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis weitere Lehrverpflichtungen im Wege eines öffentlich-rechtlichen Lehrauftrags übertragen zu können, liegt keine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften. Anhaltspunkte für eine mittelbare Diskriminierung von Frauen sind nicht ersichtlich. Die Klägerin hat keine Tatsachen dafür vorgetragen, daß die Beklagte etwa für die Erfüllung einer bestimmten Anzahl von Lehrverpflichtungen durch Frauen den Abschluß eines Teilzeitarbeitsverhältnisses verbunden mit der Erteilung - schlechter bezahlter - Lehraufträge wählt, Männern dagegen für die Leistung der gleichen Anzahl von Lehrverpflichtungen den Abschluß eines einheitlichen Arbeitsverhältnisses anbietet.

III. Aus den Gründen der Unzulässigkeit bzw. Unbegründetheit des vorrangigen Feststellungsantrags zu 1. bleiben auch der Weiterbeschäftigungsantrag und der Feststellungsantrag zu 3. erfolglos.

Müller-Glöße

Bepler

Kreft

Buschmann

Müller



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)