
Datum: 23.08.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 8. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 8 Sa 334/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0823.8SA334.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 2 Ca 1101/11
Schlagworte: Arbeitnehmerstatus/ freie Mitarbeit/ Mischstätigkeit/ prägende Tätigkeit/ Dozent/ Bildungseinrichtung
Normen: BGB § 611; TzBfG § 14 Abs. 2

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 18.01.2012 – 2 Ca 1101/11 – wird auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

1

Mit ihrer Klage wendet sich die Klägerin, welche bei der beklagten Bildungseinrichtung seit dem Jahre 2008 zunächst als "Honorarkraft" und sodann ab dem 01.09.2009 aufgrund schriftlichen, sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages (Bl. 10 ff. d. A.) als Vollzeitbeschäftigte in der Niederlassung Detmold gegen eine monatliche Bruttovergütung von ca. 2.500,-- Euro tätig war, gegen die Wirksamkeit der vereinbarten Befristung zum 31.08.2011. Zur Begründung trägt die Klägerin vor, bereits während ihrer vorangehenden Tätigkeit als Honorarkraft seien ihr zuletzt - und zwar im Zusammenhang mit dem krankheitsbedingten Ausscheiden des Niederlassungsleiters H1 zum 28.02.2009 - arbeitsvertragliche Tätigkeiten, insbesondere Organisations- und Verwaltungstätigkeiten sowie die Leitung des sogenannten modularen Weiterbildungssystems übertragen worden. Dementsprechend verstoße der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages gegen das

2

Zum Inhalt ihrer Tätigkeit hat die Klägerin vorgetragen, abweichend von ihrer früheren Honorartätigkeit als Lernbegleiterin, bei welcher sie in den Lehrgangsräumen der Beklagten Aufsicht über die Arbeit der Teilnehmer geführt und deren Fragen beantwortet habe, seien ihr ab Februar 2009 die Aufgaben zugewiesen worden, Lernbegleiter auszuwählen und einzusetzen, Material zu beschaffen, Beratungs- und Abschlussgespräche mit Teilnehmern durchzuführen sowie Zeugnisse und Zertifikate zu erstellen. Weiter habe es zu ihrem Aufgabengebiet gehört, die Praktikumsverträge zu erstellen, Kontakt mit den jeweiligen Firmen aufzunehmen, Anmeldungen zur Industrie- und Handelskammer vorzubereiten, Eignungstests zu Umschulungen durchzuführen und Gespräche mit den Arbeitsagenturen zu führen, ferner die Fehlzeiten der Auszubildenden zu überwachen. Seit Februar 2009 sei sie verpflichtet gewesen, in der Kernarbeitszeit von 8.00 bis 15.00 Uhr in der Geschäftsstelle Detmold zu arbeiten. Ab März 2009 sei sie aufgefordert worden, an den MWF-Sitzungen teilzunehmen und hierfür Berichte zu erstellen. Insgesamt ergebe sich hieraus eine vollständige Eingliederung in die Betriebsorganisation mit entsprechender Weisungsgebundenheit. 3

Demgegenüber hat die Beklagte geltend gemacht, die Klägerin sei zeitlich vor ihrer Einstellung als Arbeitnehmerin im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses tätig geworden. Richtig sei zwar, dass die Klägerin im Zusammenhang mit dem krankheitsbedingten Ausfall und späteren Ausscheiden des örtlichen Leiters der Einrichtung Detmold, Herrn H1, zunehmend organisatorische und Verwaltungsaufgaben sowie später auch Leitungsfunktionen übernommen habe. Dieser zusätzlichen Aufgabenstellung sei durch die vereinbarte Erhöhung der Honorarstundensätze von zunächst 15 €, 16,50 € und zuletzt 18,00 € Rechnung getragen worden. Nach wie vor sei die Klägerin jedoch bei der Aufgabenerledigung keinerlei Vorgaben seitens der Beklagten unterworfen gewesen, sondern habe den Inhalt ihrer Tätigkeit, die Art und Weise der Durchführung, die zeitliche Lage sowie die sonstigen Umstände ihrer Dienstleistung nach ihrer freien Entscheidung gestalten können. Erst mit Abschluss des Arbeitsvertrages mit Wirkung zum 01.09.2009 sei danach eine arbeitsvertragliche Tätigkeit vereinbart und durchgeführt worden. Ein Verstoß gegen das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG scheide danach aus. 4

Durch Urteil vom 18.01.2012 (Bl. 79 ff. d. A.), auf welches wegen des weiteren erstinstanzlich vorgetragenen Sachverhalts und der Fassung der Anträge Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht antragsgemäß festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund der zuletzt getroffenen Befristungsvereinbarung vom 25.06.2010 nicht zum 31.08.2011 beendet worden ist. Zur Begründung ist im Wesentlichen ausgeführt worden, die vereinbarte sachgrundlose Befristung scheitere am Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG. Tatsächlich habe nämlich bereits vor dem 01.09.2009 ein Arbeitsverhältnis unter den Parteien bestanden. Maßgeblich für die Abgrenzung zwischen Arbeitsverhältnis und freier Mitarbeit sei nicht die von den Parteien gewählte Bezeichnung des Vertragsverhältnisses, entscheidend seien vielmehr die Umstände der Dienstleistung. Bereits vor dem 01.09.2009 sei die Klägerin in die Betriebsorganisation der Beklagten eingegliedert gewesen, habe ihre Tätigkeit in den Büroräumen der Beklagten verrichtet, einen erkrankten Arbeitnehmer vertreten, Leitungsaufgaben wahrgenommen, an Besprechungen teilgenommen und die Beklagte auch nach außen im Zusammenhang mit der Einstellung von Fachdozenten und Unterzeichnung von Praktikumsverträgen vertreten. Auch nach dem eigenen Vortrag der Beklagten seien der Klägerin organisatorische Aufgaben, Verwaltungsaufgaben und Leitungsaufgaben vor dem 01.09.2009 übertragen worden, was nur möglich gewesen sei, wenn die Klägerin bereits zu diesem Zeitpunkt in die 5

Betriebsorganisation der Beklagten wie ein Arbeitnehmer eingegliedert gewesen sei.

6

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten und begründeten Berufung tritt die Beklagte unter Wiederholung und Vertiefung ihres Vorbringens dem Standpunkt des arbeitsgerichtlichen Urteils entgegen, bereits vor dem 01.09.2009 sei die Klägerin bereits Arbeitnehmerin gewesen. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht bei der rechtlichen Beurteilung maßgeblich auf die von der Klägerin erledigten Nebentätigkeiten und deren Umfang abgestellt. Demgegenüber führe eine Gesamtwürdigung hinsichtlich sämtlicher von der Klägerin erledigten Tätigkeiten zu einem abweichenden Ergebnis. Die Haupttätigkeit der Klägerin als Lernbegleiterin sei unzweifelhaft in weisungsunabhängiger, eigenständiger Weise erfolgt. Soweit es die Nebentätigkeiten der Klägerin betreffe, habe das Arbeitsgericht zu Unrecht ohne weiteres eine diesbezügliche Weisungsgebundenheit und Fremdbestimmtheit angenommen. Insbesondere habe das Arbeitsgericht nicht geprüft und berücksichtigt, dass die von der Klägerin erledigten Organisations-, Verwaltungs- und Leitungsaufgaben auch durch einen externen Dienstleister auf freiberuflicher Grundlage durchgeführt werden könnten. Dies betreffe insbesondere die Anwerbung von neuem Fachpersonal durch die Klägerin, auf welche die Beklagte keinen inhaltlichen Einfluss genommen habe. Auch die Materialbeschaffung sei eine Aufgabe, welche weisungsunabhängig von einem Nichtarbeitnehmer besorgt werden könne. Im Übrigen müsse berücksichtigt werden, dass ein Großteil der Verwaltungs- oder Leitungsaufgaben mit der Tätigkeit der Klägerin als Lernbegleiterin zusammenhänge. Dies betreffe zum einen die Vor- und Nachbereitung der Tätigkeit. Soweit es die Übernahme von Leitungsfunktionen betreffe, fehle es an Angaben der Klägerin, wann und von wem ihr die Leitung übertragen worden sei. Dass die Klägerin Leitungsaufgaben für den erkrankten Mitarbeiter H1 übernommen habe, könne als Beleg für eine abhängige Tätigkeit nicht genügen. Unklar sei weiter, was die Klägerin mit ihrem Vortrag meine, sie habe die Leitung des modularen Weiterbildungssystems übernommen. Die Leitung der Einrichtung habe die Klägerin jedenfalls nicht innegehabt. Richtig sei vielmehr, dass die Klägerin lediglich teilweise Leitungsaufgaben übernommen habe. In Anbetracht der Tatsache, dass derartige Aufgaben auch von externen Mitarbeitern hätte erledigt werden können und die Klägerin die Leitungsaufgaben als Teil ihrer Dozententätigkeit habe mit erledigen müssen, könne allein hieraus das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses nicht hergeleitet werden. Gleiches gelte für die von der Klägerin erledigten Verwaltungsaufgaben. Diese zählten zur üblichen Vor- und Nachbereitung im Zusammenhang mit der übernommenen Honorartätigkeit, so etwa die Erstellung von Zeugnissen sowie die Gespräche mit Teilnehmern und anderen Stellen. Eine rechtsverbindliche Vertretung der Beklagten nach außen – etwa bei der Durchführung von Anmeldungen zu den Industrie- und Handelskammern – habe die Klägerin ohnehin nicht vornehmen können, allein die Vorbereitung der Anmeldungen sei nicht geeignet, eine arbeitsvertragliche Tätigkeit der Klägerin zu belegen. Weder habe die Klägerin dargelegt, dass sie angewiesen worden sei, derartige Anmeldungen vorzubereiten, noch ergebe sich aus ihrem Vortrag, was sie im Einzelnen bei einer fernmündlichen Vorbereitung der Anmeldung wirklich unternommen habe. Tatsächlich habe die Klägerin bei Prüfungsanmeldungen die Teilnehmer lediglich freiwillig unterstützt.

Auch der Umstand, dass die Klägerin Aufgaben des ausgeschiedenen Mitarbeiters H1 übernommen habe, bedeute nicht, dass die Klägerin allein deshalb als Arbeitnehmerin zu qualifizieren sei. Unstreitig sei nach Ausscheiden des Arbeitnehmers H1 ab dem 01.03.2009 Frau G1 eingestellt worden; diese habe das Büro geleitet. Soweit die Klägerin Aufgaben des ausgeschiedenen Mitarbeiters H1 übernommen habe, sei dies ohne weiteres im Rahmen der freien Mitarbeit erfolgt, zumal die Beklagte keine Weisung erteilt habe, dass die Klägerin hierbei die vormals maßgeblichen Arbeitszeiten und -aufgaben übernehmen solle.

7

Tatsächlich habe die Klägerin lediglich neben ihrer bislang ausgeübten Honorartätigkeit zusätzliche Aufgaben im Rahmen einer freien Mitarbeit übernommen, ohne hierdurch in eine weisungsbhängige Arbeitnehmerstellung "gerutscht" zu sein. Im Gegenteil fehle es an der erforderlichen Eingliederung in die bestehende Arbeitsorganisation der Beklagten.

Soweit die Klägerin behaupte, sie habe lediglich bis einschließlich Februar 2009 Aufgaben einer Lernbegleiterin erledigt, anschließend sei sie nur noch mit Verwaltungsaufgaben befasst gewesen, treffe dies schon deshalb nicht zu, da auch die Durchführung der Abschlussgespräche, Erstellung von Zeugnissen pp. der Tätigkeit der Lernbegleitung zuzuordnen seien. Gegen den Vortrag der Klägerin, ihre Tätigkeit als Lernbegleitung sei mit dem Monat Februar 2009 beendet gewesen, sprächen im Übrigen die vorgelegten Stundenaufstellungen für die Monate März und April 2009, aus welchen sich eine Teilnehmerzahl von 22 bzw. 25 Personen ergebe. Da als weitere Lernbegleiterin allein Frau G1 tätig gewesen sei, welche maximal 16 Teilnehmer betreuen könne, folge hieraus, dass die Klägerin weiter als Lernberaterin tätig gewesen sein müsse. Entsprechendes gelte für die folgenden Monate. Soweit es die Teilnahme an den von der Klägerin genannten Sitzungen betreffe, seien entsprechende Einladungen zwar auch stets an die Honorarkräfte gerichtet gewesen, diesen habe jedoch die Teilnahme freigestanden, allein die Bitte, eine etwaige Verhinderung mitzuteilen, stehe einer Anweisung zur Teilnahme keinesfalls gleich.

Die Beklagte beantragt,
auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 18.10.2012 – 2 Ca 1101/11 – abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin beantragt,
die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens als zutreffend.

Entgegen dem Vortrag der Beklagten sei die Klägerin nach Ablauf der ersten drei Monate des Jahres 2009 nicht mit einer "Haupttätigkeit" als Lernbegleiterin befasst gewesen und habe Verwaltungs- und Leitungsaufgaben nur in untergeordnetem Umfang erledigt, vielmehr habe die Klägerin ab Februar 2009 im Zusammenhang mit der Erkrankung des als Arbeitnehmer beschäftigten Herrn H1 die Leitung des modularen Weiterbildungssystems übernommen. In diesem Zusammenhang habe die Klägerin die anfallenden Organisations- und Verwaltungsaufgaben erledigt, z. B. in Form der Einsetzung von Lernbegleitern, Materialbeschaffung, Durchführung von Beratungsgesprächen mit Teilnehmern (Kunden), Durchführung der Abschlussgespräche, Erstellung von Zeugnissen und Zertifikaten. Insbesondere sei es Aufgabenstellung der Klägerin gewesen, mit Teilnehmern Beratungsgespräche zu führen, um in Erfahrung zu bringen, über welche Vorkenntnisse die Kunden verfügten, damit diese sodann in das für sie passende Modul der Beklagten eingebunden werden konnten. Aus dieser Aufgabenstellung folge zugleich die Notwendigkeit, die Kernarbeitszeit von 8.00 bis 15.00 Uhr in der Geschäftsstelle einzuhalten, um so für eine etwa gewünschte Beratung von Teilnehmern zur Verfügung zu stehen. Beispielhaft gelte dies, wenn ein Schüler das Beratungsbüro der Beklagten in Detmold aufsuche mit einem Bildungsgutschein der Arbeitsagentur mit dem Ziel, die Qualifikation als Industriekaufmann zu erwerben. Die Klägerin vereinbare sodann mit dem Schüler einen Termin für einen Eignungstext und werte diesen aus. Soweit sich der Schüler als geeignet erscheine, schicke die Klägerin den Bildungsgutschein zur Zentrale, wo die weiteren Schritte veranlasst würden.

Soweit Bedenken gegen die Eignung des Schülers bestünden, wende sich sie – die Klägerin – an die Arbeitsagentur mit dem Vorschlag, eine andere Weiterbildungsmaßnahme zu fördern. Schon hieraus folge zweifelsfrei die Eingliederung der Klägerin in den Arbeitsablauf. Gleiches gelte für die Erstellung eines sogenannten Beratungsprotokolls, wenn sich Interessenten ohne feste Vorstellungen von einer geeigneten Fortbildung meldeten. Auf der Grundlage des von der Klägerin erstellten Beratungsprotokolls werde ein geeigneter Bildungsvorschlag unterbreitet und gegebenenfalls im Rahmen des Weiterbildungssystems umgesetzt.

Spätestens ab April 2009 sei die Klägerin ausschließlich als Leiterin im modularen Weiterbildungssystem tätig geworden. Die diesbezügliche Aufgabenstellung werde auch durch den vorgelegten Zeitungsausschnitt (Bl. 194 d. A.) belegt, in welchem die Klägerin als für Beratungen und Informationen zuständige Ansprechperson benannt werde. Von einer bloßen Nebentätigkeit könne danach keine Rede sein, zumal es eine hiervon zu unterscheidende "Haupttätigkeit" wie die früher ausgeübte Honorartätigkeit als Lernbegleiterin ab dem genannten Zeitpunkt nicht mehr gegeben habe. Auch der Abschlussbericht des internen Audits vom 12.05.2009, in welchem die Klägerin als Projektleiterin des MWS-System aufgeführt werde (Bl. 164 d. A.) bestätige die Übernahme des Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs auf dem genannten Gebiet. Dass die Klägerin mit ihren Aufgaben vollständig in die bestehende Arbeitsorganisation eingebunden gewesen sei, werde schließlich auch durch den Auszug aus dem QM-Handbuch der Beklagten (Bl. 167 d. A.) belegt, in welchem u. a. die Aufgaben "Erstberatung der Schüler" und "Anlegen der Teilnehmer und Ausstellen der Bildungsgutscheine" als der Klägerin zugewiesene Tätigkeiten aufgeführt seien. 15

Von der weiteren Darstellung des Tatbestandes wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG abgesehen. 16

Entscheidungsgründe 17

A Der Rechtsstreit ist zu Entscheidung reif. Der Gewährung des vorsorglich beantragten Schriftsatznachlasses im Hinblick auf den Klägerschriftsatz vom 17.08.2012 bedarf es nicht, da es für die gerichtliche Entscheidung auf dessen Inhalt – wie die nachfolgenden Entscheidungsgründe belegen – nicht ankommt. 18

B In der Sache bleibt die Berufung der Beklagten ohne Erfolg. 19

I. In Übereinstimmung mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil ist das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die arbeitsvertraglich vereinbarte Befristungsabrede nicht mit Ablauf des 31.08.2011 beendet worden. Die vereinbarte Befristung verstößt gegen das Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG und ist aus diesem Grund unwirksam, weil bereits vor dem 01.09.2009 ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat. 20

1. Unstreitig war die Klägerin zunächst aufgrund mehrerer befristeter Honorarverträge für die Beklagte tätig. Jedenfalls für die Zeit bis einschließlich Februar 2009 macht die Klägerin nicht geltend, eine weisungsabhängige Tätigkeit ausgeübt und in die Betriebsorganisation der Beklagten eingegliedert gewesen zu sein. Vielmehr handelte es sich nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien bei der ausgeübten Tätigkeit als Lernbegleiterin um eine "freie Mitarbeit", ohne dass es im vorliegenden Zusammenhang einer vertieften Betrachtung bedarf. 21

2. Unstreitig hat die Klägerin ab dem Monat Februar 2009 im Zusammenhang mit der Erkrankung und dem nachfolgenden Ausscheiden des örtlichen Leiters der Einrichtung in Detmold "zunehmend organisatorische und Verwaltungsaufgaben und später dann auch Leitungsfunktionen übernommen", wie die Beklagte selbst in der Klageerwiderung vom 28.10.2011, Seite 4 vorgetragen hat. Soweit die Beklagte in diesem Zusammenhang einen Vortrag der Klägerin vermisst, wer ihr wann welche Aufgabe übertragen habe, wäre dies allein im Zusammenhang mit einem etwaigen Vorbringen von Belang, die Klägerin habe sich eigenmächtig in die entsprechende Aufgabenstellung hineingedrängt. Derartiges behauptet die Beklagte indessen selber nicht, die "Übernahme" der genannten Aufgaben ist vielmehr ersichtlich einvernehmlich erfolgt. Auch der Umstand, dass nahtlos nach dem Ausscheiden des örtlichen Leiters H1 die Arbeitnehmerin G1 eingestellt worden ist, welche – offenbar neben ihrer Funktion als Lernberaterin – für die Organisation des Büros zuständig war, ändert nichts daran, dass die Beklagte der Klägerin – ggfls. zusätzlich zur Honorartätigkeit als Lernbegleiterin – Verwaltungs-, Organisations- und Leitungsaufgaben übertragen hat.

3. Soweit die Beklagte den Standpunkt einnimmt, die zusätzlich übertragenen und durch eine Vergütungserhöhung abgedeckten Tätigkeiten seien für die Beurteilung des von der Klägerin reklamierten Arbeitnehmerstatus schon deshalb ohne Belang, weil sie gleichsam als Annex der Aufgabenstellung der Lernbegleiterin zuzuordnen seien, trifft dies nicht zu. Richtig ist zwar, dass in den abgeschlossenen Honorarverträgen ausdrücklich Aufgaben der Vor- und Nachbereitung (Korrektur etwaiger schriftlicher Arbeiten, Führung des Klassenbuches usw.) aufgeführt sind und bei verständiger Auslegung als derartige "Annexstätigkeit" die Auswertung und Beurteilung der von den Teilnehmern der Weiterbildungsmaßnahme erbrachten Leistungen nebst Erstellung von Zeugnissen zu rechnen ist. Sofern also – worauf nachfolgend noch einzugehen ist – die Klägerin bis einschließlich August 2009 noch eine reguläre Tätigkeit als Lernbegleiterin ausgeübt und in diesem Zusammenhang die üblichen Nebentätigkeiten erledigt hat, wären diese in der Tat nicht geeignet, einen Statuswandel zu begründen. 23

4. Wie sich indessen aus dem unwidersprochenen Vortrag der Klägerin ergibt, betreffen die von ihr erledigten Organisations- Verwaltungs- und Leitungsaufgaben nicht entsprechende Annexstätigkeiten zur Aufgabe der Lernbegleitung. Vielmehr wird etwa durch den Abschlussbericht des internen Audits vom 12.05.2009 (Bl. 164 d. A.) belegt, dass die Klägerin bereits zu diesem Zeitpunkt – also noch während der Laufzeit des Honorarvertrages – als "Projektleiterin" in die Durchführung der MWS-Maßnahmen einbezogen war. In der Berufungserwiderung vom 11.06.2012 schildert die Klägerin anhand eines Beispiels den Hergang, wenn ein Interessent mit Bildungsgutschein in der Niederlassung vorstellig wird. Schon die von der Klägerin durchzuführende Eignungsprüfung gehört nach Ablauf und Inhalt nicht zur Vor- oder Nachbereitung der erst noch zu vereinbarenden und durch "Lernbegleitung" freiberuflich zu unterstützenden Bildungsmaßnahme. Erst recht gilt dies für die weitere organisatorische Abwicklung oder die gegebenenfalls durchzuführende Rücksprache mit der Arbeitsagentur im Falle fehlender Eignung. Auch die der Klägerin übertragene Aufgabe, Fachpersonal anzuwerben oder Material zu beschaffen, kann nicht als Annex der Lernbegleiter-Tätigkeit angesehen werden. 24

5. Entgegen der Auffassung der Beklagten steht der rechtlichen Einordnung der genannten Aufgaben als abhängige Beschäftigung auch nicht der Umstand entgegen, dass die von der Klägerin wahrgenommen Aufgaben theoretisch auch auf freiberuflicher Grundlage im Rahmen eines Dienstvertrages erledigt werden könnten. Richtig ist zwar, dass etwa die Anwerbung und Auswahl von Personal nicht notwendig von eigenen Beschäftigten des Unternehmens, sondern durch freiberufliche "Headhunter" erfolgen kann. Gleiches gilt für die 25

Durchführung von Beratungsgesprächen und Testverfahren oder gar für die Übernahme der gesamten Büroleitung durch einen Dienstleister oder die Betriebsleitung durch eine Betriebsführungsgesellschaft. Allein derartige theoretische Gestaltungsmöglichkeiten sind jedoch für die rechtliche Einordnung nicht von Belang. Weder trägt die Beklagte vor, mit der Klägerin sei ausdrücklich die Ausübung der übertragenen Organisations-, Verwaltungs- und Leitungsaufgaben zur eigenverantwortlichen, unternehmerischen Erledigung übertragen worden, noch lässt sich in der Erhöhung der Stundenvergütung von vormals 15,00 auf zuletzt 18,00 € ein geeigneter Anhaltspunkt für die Übertragung von Aufgaben mit unternehmerischer Verantwortung sehen. Auch der Umstand, dass die der Klägerin übertragenen Aufgaben zuvor von Herrn H1 als Arbeitnehmer erledigt worden sind, spricht unter Einbeziehung einer typisierenden Betrachtungsweise deutlich gegen eine rechtliche Einordnung in dem Sinne, dass die Klägerin die ihr zusätzlich oder anstelle ihrer Honorartätigkeit als Lernbegleiterin übertragenen Aufgaben im Sinne einer eigenen unternehmerischen, freiberuflichen Tätigkeit erledigen sollte.

6. Entgegen dem Standpunkt der Beklagten stellen die von der Klägerin ausgeübten Organisations-, Verwaltungs- und Leitungstätigkeiten auch keine völlig untergeordnete "Nebentätigkeit" im Verhältnis zu der zuvor oder auch weiterhin ausgeübten "Haupttätigkeit" als Lernbegleitung dar, so dass bei der gebotenen Gesamtbetrachtung entscheidend auf die weiterhin ausgeübte Honorartätigkeit abzustellen wäre. 26

a) Was den zeitlichen Umfang der Organisations-, Verwaltungs- und Leitungsaufgaben der Klägerin betrifft, war die Klägerin nach ihrer Behauptung jedenfalls ab April 2009 nicht mehr mit der Tätigkeit als Lernbegleiterin, sondern ausschließlich im Rahmen ihrer organisatorischen Aufgaben im modularen Weiterbildungssystem tätig, so dass danach eine vollständige Umwandlung der vormals freiberuflichen Tätigkeit der Klägerin in ein Arbeitsverhältnis stattgefunden hat. Demgegenüber hat die Beklagte insbesondere im Schriftsatz vom 24.07.2012 an ihrer Darstellung festgehalten, die Klägerin habe ihre Tätigkeit als Lernbegleiterin über den genannten Zeitraum bis zum förmlichen Übernahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis fortgeführt. Dies sei schon aus dem Umstand zu erkennen, dass im Monat März 2009 22 und im April 2009 25 Teilnehmer zu betreuen gewesen seien, wovon Frau G1 auf keinen Fall mehr als 16 Teilnehmer betreut haben könne, gleiches gelte für die folgenden Monate. 27

Jedenfalls für den Zeitraum Mai bis August 2009 fehlt es im Beklagtenvortrag an Angaben zum Umfang der behaupteten Fortsetzung der Lernbegleitertätigkeit. Dass der Beklagten die Anzahl der in der Niederlassung Detmold betreuten Teilnehmer nicht bekannt ist, erscheint nach der bestehenden Arbeitsorganisation ausgeschlossen. Im Übrigen ergibt sich auch aus dem von der Beklagten selbst ermittelten Zahlenverhältnis für die Monate März und April 2009 nicht, dass die Lernbegleitung weiterhin die "Haupttätigkeit" der Klägerin gewesen sei, hingegen die Organisations-, Verwaltungs- und Leitungstätigkeiten hingegen nur von völlig untergeordneter Bedeutung gewesen seien. 28

b) Auch wenn auf dieser Grundlage zugunsten der Beklagten als wahr unterstellt wird, dass die Klägerin vor dem 01.09.2009 nicht ausschließlich mit Organisations-, Verwaltungs- und Leitungstätigkeiten befasst war, sondern weiterhin – wenn auch in begrenztem Umfang – ihre frühere Tätigkeit als Lernbegleitung fortgeführt hat, und des Weiteren in rechtlicher Hinsicht davon ausgegangen wird, dass die Parteien im Zusammenhang mit der Übertragung der zusätzlichen Arbeitsaufgaben kein eigenständiges Arbeitsverhältnis begründet haben, welches neben den fortbestehenden Honorarvertrag trat, vielmehr die Gesamttätigkeit der Klägerin sich im Rahmen eines einheitlichen Rechtsverhältnisses vollzog, so kommt es für 29

dessen rechtliche Einordnung darauf an, durch welche der Teilaufgaben der Charakter des einheitlichen Rechtsverhältnisses "geprägt" worden ist (BAG 08.11.2006, 5 AZR 706/05, NZA 2007, 321).

Abgesehen davon, dass aus den vorstehenden Gründen von einem zeitlichen Überwiegen der Tätigkeit als Lernbegleitung nicht ausgegangen werden kann, weil allein die mit der Lernbegleitung verbundenen Annextätigkeiten der früheren Hauptaufgabe der Klägerin zuzurechnen sind, kommt es für die Frage der "Prägung" der Gesamttätigkeit nicht entscheidend auf die maßgeblichen Zeitanteile, sondern insbesondere darauf an, welche Teilaufgabe bei objektiver Betrachtung in ihrer Bedeutung im Vordergrund steht. Hierbei kommt – unabhängig vom genauen Umfang der Einzelaufgaben – einer Organisations- und Leitungsaufgabe eine höhere Wertigkeit im Vergleich zur Aufgabe der Lernbegleitung zu, welche sich in die bestehende Arbeitsorganisation einfügt. Die gehobene Wertigkeit der Organisations- und Leitungsaufgaben zeigt sich des weiteren darin, dass die Klägerin im Abschlussbericht des internen Audits als Projektleiterin bezeichnet ist. Ausweislich des vorgelegten Zeitungsausschnitts vom 20.06.2012 ist die Klägerin als zuständige Ansprechpartnerin bezeichnet. Schließlich war die Übernahme von Organisations-, Verwaltungs- und Leitungsaufgaben der Grund dafür, die von der Klägerin geleisteten Stunden mit einem erhöhten Stundensatz von zuletzt 18,00 Euro statt vormals 15,00 Euro zu vergüten. 30

Insgesamt liegt in diesen Umständen eine ausreichende Grundlage für die rechtliche Bewertung, dass der arbeitsvertragliche Teil der Aufgabenstellung der Klägerin den Rechtscharakter des einheitlichen Rechtsverhältnisses maßgeblich prägte. Hieraus ergibt sich aber, dass die Klägerin bereits vor dem 01.09.2009 als Arbeitnehmerin für die Beklagte tätig war mit der Folge, dass eine sachgrundlose Befristung des nachfolgend abgeschlossenen Arbeitsvertrages gegen den Vorbeschäftigungsverbot des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verstieß. 31

II. Die Kosten der erfolglosen Berufung hat die Beklagte zu tragen. 32

III. Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 ArbGG liegen nicht vor. 33