

7 SLa 511/24
13 Ca 5813/23
Arbeitsgericht Köln



Verkündet am 15.04.2025

Wessel
Wessel

Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht KÖLN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Gernot Back, [REDACTED]

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Köln handelnd durch ihre Rechtsschutzsekretäre,
Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

g e g e n

DFV-Bildungsforum gGmbH, [REDACTED]
[REDACTED]

Beklagter und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

Hille Beden Rechtsanwälte [REDACTED]

hat die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 15.04.2025
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 24.09.2024 – 13 Ca 5813/23 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren nur noch über die Frage, ob der Kläger als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren war und ihm deshalb ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung für seine nicht genommenen Urlaubstage aus dem Jahr 2023 zusteht.

Die Beklagte bietet Integrationskurse für Migranten im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge an.

Der am [REDACTED] geborene und mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderte Kläger war in der Zeit vom 28.06.2022 bis zum 18.10.2023 als freier Mitarbeiter für die Beklagte als Kursleiter tätig. Der Kläger musste den Unterricht persönlich erbringen und die Richtlinien und Vorschriften des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge beachten. Für die Tätigkeit vereinbarten die Parteien ein Honorar in Höhe von zuletzt 42,23 Euro je geleisteter Unterrichtseinheit (45 Minuten). Hierzu erstellte der Kläger jeweils spätestens 14 Tage nach Ablauf eines Kursabschnittes eine Honorarabrechnung. Ausgefallene Stunden wurden ihm nicht vergütet. Mit dem Honorar waren sämtliche Tätigkeiten inklusive der Vor- und Nachbereitung abgegolten.

Auf den schriftlich abgeschlossenen Honorarvertrag wird verwiesen (Bl. 16 ff. der erstinstanzlichen Akte).

Für seine Tätigkeiten stellte der Kläger folgende Rechnungen:

ReNr.	Kurs	Zeltraum	Ues	Summe
R01	92/4	28.6.2022-29.6.2022	8 €	328,00
R02	92/4	5.7.2022-6.7.2022	8 €	328,00
R03	108/2	13.7.2022-21.7.2022	20 €	820,00
R04	108/2	8.8.2022-9.8.2022	10 €	410,00
R05	110/2	2.8.2022-4.8.2022	12 €	492,00
R06	107/2	11.08.2022	5 €	205,00
R07	108/2	5.9.2022-6.9.2022	10 €	422,30
R08	126/1	14.9.2022-27.10.2022	70 €	2.956,10
R09	126/2	2.11.2022-15.12.2022	70 €	2.956,10
R10	126/2	17.12.2022	A1 Test €	72,00
R01	126/3	20.12.2022-1.2.2023	80 €	3.378,40
R02	126/4	2.2.2023-8.3.2023	80 €	3.378,40
R03	126/4	16.03.2023	A2 Test €	144,00
R04	126/5	14.3.2023-18.4.2023	75 €	3.167,25
R05	126/6	19.4.2023-25.5.2023	80 €	3.378,40
R06	126/6	28.05.2023	DTZ Test €	152,00
R07	126/O-Kurs	30.5.2023-4.7.2023	77,5 €	3.272,82
R08		Urlaubsvergütung		
R09	173/1	9.8.2023-12.9.2023	75 €	3.167,25
R10	173/2	13.9.2023-18.10.2023	85 €	3.589,55

gesamt 28.6.22-18.10.23

32.617,57 €

Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass er als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren sei und er daher einen Anspruch auf Urlaubsentgelt, hilfsweise auf Urlaubsabgeltung habe. Er hat behauptet, dass er mit den Honoraren, die er bei der Beklagten erzielte, seinen Lebensunterhalt bestritten und in dieser Zeit keine anderweitigen Einkünfte erzielt habe. Insoweit hat er auf den Einkommenssteuerbescheid für das Jahr 2023 und die Kontoauszüge von 08/22 bis 10/23 verwiesen. Es komme

seiner Ansicht nach nicht darauf an, ob er die Möglichkeit gehabt habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, Urlaubsvergütung in Höhe 3.022,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an ihn zu zahlen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, Urlaubsabgeltung in Höhe 3.022,95 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an ihn zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Ihrer Ansicht nach sei der Kläger nicht als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren. Es habe nie festgestanden, dass der Kläger nach Beendigung eines Kurses einen Folgeauftrag erhalte, so dass die Existenzgrundlage auf Basis dieser vertraglichen Vereinbarungen schon gar nicht gesichert gewesen sei. Auf eine Dauerbeziehung sei das Vertragsverhältnis nicht angelegt. Der Kläger habe im Jahr 2023 durchschnittlich 13,15 Unterrichtseinheiten pro Woche unterrichtet. Eine umfangreiche Vor- und Nachbereitung sei nicht notwendig gewesen.

Sie hat mit Nichtwissen bestritten, dass der Kläger keine weiteren Einkünfte erzielt habe. Zudem sei es für den Kläger unschwer möglich gewesen, andere Einkünfte zu erzielen, da Kursleiter stetig gesucht würden. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit habe daher nicht bestanden.

Das Arbeitsgericht hat dem Kläger mit Urteil vom 24.09.2024 auf den Hilfsantrag eine Urlaubsabgeltung iHv. 2.598,75 Euro zugesprochen und im Übrigen die Klage

abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, dass der Kläger eine arbeitnehmerähnliche Person sei und daher das Bundesurlaubsgesetz Anwendung finde. Er sei wirtschaftlich abhängig, da er seinen Lebensunterhalt allein aus den bei der Beklagten erzielten Einkünften bestreite. Das pauschale Bestreiten der Beklagten sei zumindest nach Vorlage des Einkommensteuerbescheides und der Kontoauszüge unzulässig. Es komme weder darauf an, dass der Kläger keine Sicherheit haben konnte, auch in Zukunft regelmäßig von der Beklagten eingesetzt zu werden, noch darauf, ob es dem Kläger möglich gewesen wäre, anderweitige Einkünfte zu erzielen. Das Vertragsverhältnis sei auf Dauer angelegt gewesen und hatte etwa 16 Monate Bestand.

Gegen dieses ihr am 30.09.2024 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 09.10.2024 Berufung eingelegt und diese am Montag, den 02.12.2024 begründet.

Sie ist weiterhin der Auffassung, dass der Kläger keine arbeitnehmerähnliche Person sei, da es an der wirtschaftlichen Abhängigkeit fehle. Im streitgegenständlichen Zeitraum sei er nicht auf die bei der Beklagten erzielten Einkünfte zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen gewesen. Bei dem Einkommensteuerbescheid habe es sich um eine Schätzung des Finanzamtes gehandelt, weil der Kläger keine ordnungsgemäße Gewinnermittlung dem Finanzamt vorgelegt habe. Für das Jahr 2022 habe er überhaupt keine Einkommensnachweise vorgelegt. Zudem habe der Kläger auch bei einer anderen Bank noch ein Konto unterhalten, das er nicht offengelegt habe.

Die zwischen den Parteien geschlossene Vereinbarung sei nicht auf Dauer angelegt, sondern kurzfristig kündbar gewesen. Es habe daher nicht, vergleichbar mit einem Arbeitnehmer, die Sicherheit für den Kläger bestanden, seine Existenz mit den bei der Beklagten erzielten Einkünften sichern zu können. Es sei dem Kläger jederzeit möglich gewesen, bei anderen Anbietern eine Tätigkeit aufnehmen zu können.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 24.09.2024, 13 Ca 5813/23, aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Er verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags das angegriffene Urteil. Er habe neben den Einkünften bei der Beklagte keine weiteren Einkünfte gehabt. Der Hinweis auf die fehlende Gewinn- und Verlust-Rechnung verfange nicht, da er seine Einkünfte angegeben habe. Auf seine Steuerschuld komme es nicht an. Er sei durch seine Unterrichtsverpflichtungen gegenüber der Beklagten unter Berücksichtigung der erforderlichen Vor- und Nachbereitungszeiten regelmäßig vier Tage in der Woche durch diese Tätigkeit ausgelastet gewesen. Die Aufnahme einer weiteren Tätigkeit sei ihm daneben nicht möglich gewesen. Hierauf komme es seiner Ansicht nach aber auch nicht an.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520, 222 Abs. 2 ZPO).

II. Das Rechtsmittel hat in der Sache jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat richtig entschieden und die Entscheidung zutreffend begründet. Das Vorbringen der Beklagten in der Berufungsinstanz bietet lediglich Anlass zu folgenden ergänzenden Ausführungen:

Der Anspruch des Klägers auf Urlaubsabgeltung in der von der Berufung nicht beanstandeten Höhe von 2.598,75 Euro brutto ergibt sich aus § 7 Abs. 4 BUrlG. Der Kläger war als arbeitnehmerähnliche Person für die Beklagte tätig.

1. Nach § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Als Arbeitnehmer gelten nach § 2 Satz 2 BUrlG auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnlich anzusehen sind. In § 2 Satz 2 BUrlG wird der Begriff "arbeitnehmerähnliche Person" nicht selbstständig definiert. Er knüpft an die herkömmliche Abgrenzung zum Arbeitnehmer an.

2. Die Abgrenzung zwischen arbeitnehmerähnlicher Person iSv. § 2 Satz 2 BUrlG und einem Selbstständigen bestimmt sich nach den allgemeinen Merkmalen. § 12a TVG ist nicht unmittelbar heranzuziehen. Die Vorschrift enthält keine gesetzliche Definition für alle arbeitsrechtlichen Vorschriften, die auf das Rechtsverhältnis einer arbeitnehmerähnlichen Person anzuwenden sind. Das schließt nicht aus, die in § 12a Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) und Buchst. b) TVG genannten Zeit- und Verdienstrelationen heranzuziehen (vgl. BAG, Urteil vom 17. Januar 2006 – 9 AZR 61/05 –, Rn. 13, juris).

3. Arbeitnehmerähnliche Personen sind Selbstständige. Sie unterscheiden sich von Arbeitnehmern durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Arbeitnehmerähnliche Personen sind - in der Regel wegen ihrer fehlenden oder gegenüber Arbeitnehmern geringeren Weisungsgebundenheit, oft auch wegen fehlender oder geringerer Eingliederung in eine betriebliche Organisation - in wesentlich geringerem Maße persönlich abhängig als Arbeitnehmer. An die Stelle der persönlichen Abhängigkeit tritt das Merkmal der wirtschaftlichen Abhängigkeit bzw. wirtschaftlichen Unselbstständigkeit. Außerdem muss die wirtschaftlich abhängige Person ihrer gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig sein (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2024 – 9 AZB 9/24 –, Rn. 21, juris).

Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Beschäftigte auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für den Vertragspartner zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist (BAG 21. Dezember 2010 - 10 AZB 14/10 - Rn. 8; 21. Februar 2007 - 5 AZB 52/06 - Rn. 11 mwN, BAGE 121, 304). Eine arbeitnehmerähnliche Person kann für mehrere Auftraggeber tätig sein, wenn die Beschäftigung für einen von ihnen überwiegt und die daraus fließende Vergütung die entscheidende Existenzgrundlage darstellt. Der wirtschaftlich Abhängige muss außerdem seiner gesamten sozialen Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sein (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2024 – 9 AZB

9/24 –, Rn. 25, juris). Eine Person ist wirtschaftlich abhängig, wenn ihre wirtschaftliche Existenz im Wesentlichen durch die Einkünfte von einem bestimmten Auftraggeber gedeckt wird (Reufels in: Centrale für GmbH, GmbH-Handbuch, 191. Lieferung, 1/2025, 1. Abschnitt Arbeitsvertrag und Arbeitsverhältnis, Rn. 74; BAG, Urteil vom 15. November 2005 – 9 AZR 626/04 –, Rn. 20, juris). Dabei ist eine wirtschaftliche Abhängigkeit regelmäßig nur anzunehmen, wenn eine gewisse Dauerbeziehung begründet wird (BAG, Urteil vom 15. November 2005 – 9 AZR 626/04 –, Rn. 20, juris).

Soziale Schutzbedürftigkeit ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung der gesamten Umstände des Einzelfalls und der Verkehrsanschauung das Maß der Abhängigkeit einen solchen Grad erreicht, wie er im Allgemeinen nur in einem Arbeitsverhältnis vorkommt, und die geleisteten Dienste nach ihrer sozialen Typik mit denen eines Arbeitnehmers vergleichbar sind (BAG, Beschluss vom 11. Juli 2024 – 9 AZB 9/24 –, Rn. 28, juris).

Maßgebend ist eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls (BAG, Urteil vom 17. Januar 2006 – 9 AZR 61/05 –, Rn. 14, juris).

4. Nach der vorgenommenen Gesamtwürdigung aller Umstände des vorliegenden Einzelfalls ist die Kammer zur Überzeugung gelangt, dass der Kläger spätestens ab dem Jahr 2023 in dem zwischenzeitlich beendeten Vertragsverhältnis der Parteien als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen war.

a) Der Kläger war auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Tätigkeit für die Beklagte zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen. Denn die bei der Beklagten erzielten Honorare stellten die einzigen Einnahmen des Klägers aus seiner Erwerbstätigkeit dar.

Dies ergibt sich zur Überzeugung der Kammer aus den vorgelegten Kontoauszügen und aus dem vorgelegten Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2023, aus dem Einkünfte aus selbständiger Arbeit in Höhe von 22.868 Euro erkennbar sind. Dies entspricht in etwa den Honoraren, die der Kläger bei der Beklagten im Jahr 2023 erzielt hat.

Zwar hat die Beklagte zutreffend erkannt, dass der Kläger ausweislich der Erläuterungen des Finanzamtes keine Gewinnermittlung zu den Einkünften eingereicht hat, aber dies ändert nichts daran, dass der Kläger keine weiteren Einnahmen hatte. Auf den Gewinn aus der freiberuflichen Tätigkeit kommt es nicht an, da dieser jedenfalls geringer ist als die Einnahmen.

Die fortlaufende Nummerierung der Rechnungen ist ein Indiz, dass der Kläger zwischenzeitlich keine anderen Rechnungen ausgestellt hat.

Aus den Kontoauszügen ergaben sich ebenfalls keine weiteren Einnahmequellen.

Der Kläger verfügt ausweislich der vorgelegten Kontoauszüge auch über keine sonstigen Vermögenswerte, die ihn wirtschaftlich unabhängig machen könnten. Sein Sparguthaben von 20.000,- Euro sowie die geringen Girokontoguthaben sind nicht erheblich und liegen deutlich unter den Freibeträgen für den Bürgergeldbezug (§ 12 Abs. 4 SGB II).

Der Kläger ist damit seiner Darlegungslast für seine wirtschaftliche Abhängigkeit ausreichend nachgekommen. Das pauschale Bestreiten der Beklagten war dementsprechend nicht mehr ausreichend. Vielmehr hätte sie konkrete Anhaltspunkte vortragen müssen, dass der Kläger über weitere Einnahmequellen oder erhebliche Vermögenswerte verfügt, die an einer wirtschaftlichen Abhängigkeit zweifeln lassen.

Entgegen der Ansicht der Beklagten ist es nicht entscheidend, dass der Kläger wegen der geringen zeitlichen Beanspruchung von durchschnittlich 13,15 Unterrichtseinheiten pro Woche auch noch die Möglichkeit gehabt hätte, durch weitere berufliche Tätigkeit Einkünfte zu erzielen. Eine nach dem Zeitaufwand geringfügige Tätigkeit kann zwar bewirken, dass wegen der geringen Höhe der daraus erzielten Einkünfte die wirtschaftliche Unselbständigkeit zu verneinen ist. Maßgebend sind aber die Umstände des Einzelfalls (BAG, Urteil vom 17. Januar 2006 – 9 AZR 61/05 –, Rn. 19, juris). Hierbei übersieht die Beklagte bereits, dass die Arbeitszeiten einer Lehrkraft nicht nur auf die reinen Unterrichtszeiten beschränkt sind, sondern auch Vor- und Nachbereitungszeiten notwendig sind. Über deren notwendigen Umfang kann man si-

cherlich streiten, jedenfalls geht das BAMF davon aus, dass bei festangestellten Lehrkräften bei einer Vollzeitstelle von 40 Wochenstunden eine regelmäßige Unterrichtszeit von 29 Unterrichtseinheiten nicht überschritten werden soll, um einen qualitativ hochwertigen Unterricht gewährleisten zu können. Wenn man diesen Maßstab zugrunde legt, wäre der Kläger mit 13,15 Unterrichtseinheiten pro Woche faktisch mit ca. 45 % einer Vollzeitstelle tätig.

Ebenfalls übersieht die Beklagte, dass die zwar nominell geringen 13,15 Unterrichtseinheiten pro Woche aber mit 42,23 Euro je Unterrichtseinheit gut bezahlt wurden, so dass die zeitlich geringe Tätigkeit gerade nicht zu geringen Einnahmen führte, die einer wirtschaftlichen Unselbständigkeit entgegenstehen könnten. Aufgrund seiner Tätigkeit bei der Beklagten erzielte der Kläger im Jahr 2023 durchschnittlich ca. 2.400,- Euro pro Monat. Einnahmen in dieser Höhe sichern die Existenzgrundlage und liegen sogar oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns bei Vollzeitbeschäftigung.

Dass der Kläger hypothetisch neben der Tätigkeit bei der Beklagten auch anderen Tätigkeiten nachgehen konnte, ist für die tatsächlich bestehende wirtschaftliche Abhängigkeit von der Beklagten ohne Bedeutung (vgl. BAG, Beschluss vom 30. August 2000 – 5 AZB 12/00 –, Rn. 14, juris). Die Entscheidung, nur in Teilzeit berufstätig sein zu wollen, schließt eine wirtschaftliche Abhängigkeit nicht aus.

Entgegen der Ansicht der Beklagten wird die wirtschaftliche Abhängigkeit auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Vertrag kündbar war. Dies liegt in der Natur der Sache. Ein Bestandsschutz des Vertragsverhältnisses ist gerade keine Voraussetzung, um von einer Arbeitnehmerähnlichkeit ausgehen zu können. Das Merkmal, das Dienstverhältnis müsse auf eine gewisse Dauer angelegt sein, trägt der Erwägung Rechnung, dass eine tatsächlich nur für kurze Zeit erbrachte Dienstleistung regelmäßig zu keiner wirtschaftlichen Abhängigkeit führt (BAG, Urteil vom 15. November 2005 – 9 AZR 626/04 –, Rn. 22, juris). Vorliegend war der Kläger fast 16 Monate für die Beklagte tätig, es handelt sich also um mehr als eine nur kurzzeitige Tätigkeit.

Auf die wirtschaftliche Situation des Klägers im Jahr 2022 kommt es nicht an, da der Kläger für dieses Jahr keine Ansprüche geltend macht. Im Übrigen wäre es

auch nicht untypisch, dass ein freier Mitarbeiter erst im Laufe eines Dienstverhältnisses zur arbeitnehmerähnlichen Person wird, z.B. weil er öfter eingesetzt wird oder andere Tätigkeiten aufgibt.

b) Der Kläger war auch einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig. Denn der Kläger hatte, wie es für einen Arbeitnehmer typisch ist, seine Dienste in Person zu erbringen. Er konnte die ihm übertragenen Aufgaben daher nicht auf Dritte, bspw. auf eigene Arbeitnehmer, übertragen. Zudem musste er keine eigene Betriebsorganisation und keine eigenen Betriebsmittel vorhalten. Vielmehr nutzte er wie ein Arbeitnehmer die Kursräume und die Betriebsorganisation der Beklagten. Für seine Schutzbedürftigkeit spricht auch der bei der Beklagten im Jahr 2023 erzielte Durchschnittsverdienst von ca. 2.400,- Euro pro Monat. Dieser ist existenzsichernd, macht aber nicht unabhängig.

c) Dieses Ergebnis wird zudem durch die ergänzende Heranziehung der in § 12a Abs. 1 Nr. 1 TVG genannten Kriterien gestützt. Denn der Kläger wäre auch nach § 12a Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a) TVG als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen, da er seine geschuldete Dienstleistung persönlich und ohne Mitwirkung eigener Arbeitnehmer erbringen musste und überwiegend für eine Person, nämlich die Beklagte, tätig wurde.

III. Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht.

13 Ca 5813/23



**ARBEITSGERICHT KÖLN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Gernot Back [REDACTED]

Kläger

Prozessbevollmächtigte

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Köln vertreten durch die Geschäftsführung, Hans-Böckler-Platz 1, 50672 Köln

g e g e n

DFV-Bildungsforum gGmbH vertreten durch [REDACTED]

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte HILLE BEDEN [REDACTED]

hat die 13. Kammer des Arbeitsgerichts Köln
auf die mündliche Verhandlung vom 24.09.2024
durch den Richter am Arbeitsgericht [REDACTED] als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]
und den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]

für Recht erkannt:

1) Die Beklagte wird verurteilt, eine Urlaubsabgeltung in Höhe 2.598,75 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 26.10.2023 an den Kläger zu zahlen.

2) Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

3) Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 57 % und die Beklagte zu 43 %.

4) Streitwert: 6.045,90 Euro

5) Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Frage, ob der Kläger als arbeitnehmerähnliche Person unter den Anwendungsbereich des BUrlG fällt.

Der am [REDACTED] geborene, mit einem Grad der Behinderung von 50 schwerbehinderte Kläger war in der Zeit vom 28.06.2022 bis zum 18.10.2023 als freier Mitarbeiter für die Beklagte tätig.

Er fungierte hierbei als Kursleiter in Integrationskursen und in Berufssprachen. Durch die Kurse werden Geflüchtete und Migranten auf den Deutschtest für Zuwanderer und den Test „Leben in Deutschland“ vorbereitet. Der Kläger musste den Unterricht persönlich erbringen. Für die Tätigkeit vereinbarten die Parteien ein Honorar in Höhe von 42,23 Euro je geleisteter Unterrichtsstunde. Hierzu erstellte der Kläger jeweils spätestens 14 Tage nach Ablauf eines Kursabschnittes eine Honorarabrechnung. Ausgefallene Stunden wurden ihm nicht vergütet.

Zuletzt wurde er mit 5 Unterrichtsstunden an 3 Wochentagen beauftragt. Auf einen Mindestumfang verständigten sich die Parteien jedoch zu keiner Zeit.

Auf den schriftlich abgeschlossenen Honorarvertrag wird verwiesen, Blatt 16 ff. der Akte.

In der Zeit vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 fand kein Unterricht statt. Einen Urlaubsantrag stellte der Kläger zu keinem Zeitpunkt.

Mit Schreiben vom 16.08.2023 stellte der Kläger für den Zeitraum vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 eine Urlaubsvergütung in Höhe von 3.022,88 Euro in Rechnung, vgl. Blatt 20 f. der Akte. Zahlungen leistete die Beklagte hierauf nicht. Stattdessen kündigte sie das Vertragsverhältnis mit Schreiben vom 21.09.2023, vgl. Blatt 22 der Akte.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Beklagte für den Zeitraum vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 Urlaubsentgelt in Höhe von 3.022,95 Euro brutto zahlen müsse. In diesem Zeitraum seien von der Beklagten Betriebsferien angeordnet worden, zumal die Räumlichkeiten wegen Renovierungsarbeiten ohnehin nicht nutzbar gewesen seien. Für den Kläger habe sich daraus ergeben, dass ihm während der Betriebsferien Urlaub gewährt worden sei.

Die Höhe der Urlaubsvergütung ergebe sich auf Grundlage des gezahlten Gesamthonorars der letzten 13 Wochen vor Urlaubsantritt (7.859,48 €).

Hilfsweise schulde die Beklagte eine Urlaubsabgeltung in selber Höhe.

Der Kläger vertritt die Ansicht, dass er als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren sei. Hierzu trägt er vor, dass er mit den Verdiensten, die er bei der Beklagten erzielt habe, seinen Lebensunterhalt bestritten habe. Er behauptet, in dieser Zeit keine anderweitigen Einkünfte erzielt zu haben und verweist insofern auf den Einkommenssteuerbescheid für das Jahr 2023 und die Kontoauszüge von 08/22 bis 10/23. Diesbezüglich vertritt er die Ansicht, dass es nicht darauf ankomme, ob er die Möglichkeit gehabt habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, Urlaubsvergütung in Höhe 3.022,95 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an ihn zu zahlen;

hilfsweise,

die Beklagte zu verurteilen, Urlaubsabgeltung in Höhe 3.022,95 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit an ihn zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass der Hauptantrag allein deswegen abzuweisen sei, weil sich der Kläger in der Zeit vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 nicht im genehmigten Urlaub befunden habe. Er sei allein deswegen nicht beschäftigt worden, weil in der Zeit kein Bedarf bestanden habe. Betriebsferien habe die Beklagte nicht angeordnet.

Auch der Hilfsantrag sei abzuweisen, da der Kläger nicht als arbeitnehmerähnliche Person zu qualifizieren sei. Es habe nie festgestanden, dass der Kläger nach Beendigung eines Kurses einen Folgeauftrag erhalte, so dass die Existenzgrundlage auf Basis dieser vertraglichen Vereinbarungen schon gar nicht gesichert gewesen sei. Auf eine Dauerbeziehung sei das Vertragsverhältnis nicht angelegt.

Die Beklagte vertritt die Ansicht, dass die Begriffsbestimmung der arbeitnehmerähnlichen Person in § 12a TVG keine Anwendung finde und sie bestreitet mit Nichtwissen, dass der Kläger keine weiteren Einkünfte erzielt habe. Zudem sei es für den Kläger unschwer möglich gewesen, andere Einkünfte zu erzielen, da Kursleiter stetig gesucht würden. Eine wirtschaftliche Abhängigkeit bestehe daher nicht.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die jeweils gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Niederschriften zum Güte- sowie den Kammerterminen verwiesen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I) Die zulässige Klage ist teilweise begründet.

1) Der Hauptantrag war abzuweisen.

Die Beklagte schuldete für den Zeitraum vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 kein Urlaubsentgelt.

Dies ergab sich für den Hauptantrag – unabhängig von der Frage, ob der Kläger arbeitnehmerähnliche Person war – aus dem Umstand, dass sich die Parteien für den streitgegenständlichen Zeitraum nicht auf eine Urlaubsgewährung verständigt hatten.

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, § 1 BUrlG.

Dass die Beklagte dem Kläger Urlaub in der Zeit vom 05.07.2023 bis zum 08.08.2023 erteilt hat, war dem Vortrag des Klägers nicht zu entnehmen.

Die Urlaubserteilung erfolgt auch im Rahmen des Dienstverhältnisses mit einer arbeitnehmerähnlichen Person durch eine Willenserklärung des Dienstberechtigten. Aus der Erklärung muss für den Dienstverpflichteten erkennbar sein, dass der Dienstberechtigte ihn, den Dienstverpflichteten, in Erfüllung der Verpflichtung zur Urlaubsgewährung durch die zeitliche Festlegung der Arbeitsbefreiung von den Arbeitspflichten freisetzt (BAG vom 09.06.1988, 9 AZR 43/97; LAG Hamm vom 21.02.2007, 18 Sa 1539/06).

Daran fehlte es vorliegend. Die Beklagte erteilte dem Kläger keinen Urlaub.

Willenserklärungen sind gemäß §§ 133, 157 BGB nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden (BAG vom 15.10.2013, 9 AZR 572/12).

Die Beklagte ging unstreitig davon aus, dem Kläger keine Urlaubserteilung zu schulden. Insofern war schon nicht zu vermuten, dass sie dem Kläger im Vorfeld Urlaub erteilen würde. Der Kläger schilderte auch nicht, durch welche Erklärung er eine solche Erteilung vermutete. Er trug lediglich vor, dass sich diese für ihn aus der Nichtbeschäftigung ergab. Soweit sich der Kläger auf angeblich angeordnete Betriebsferien berief, war diese Anordnung zwischen den Parteien streitig und vom darlegungs- und beweisbelasteten Kläger nicht näher konkretisiert worden.

Der Hauptantrag war daher bereits mangels Urlaubserteilung abzuweisen.

2) Der Hilfsantrag war nur in dem aus dem Tenor ersichtlichen Umfang begründet.

a) Dies ergab sich aus folgenden Erwägungen:

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, § 1 BUrlG. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten, § 7 Absatz 4 BUrlG.

Das Bundesurlaubsgesetz findet nach Auffassung der Kammer auf das streitgegenständliche Vertragsverhältnis Anwendung.

Als Arbeitnehmer im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes gelten nach § 2 Satz 2 BUrlG auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

Nach Auffassung der Kammer konnte hierbei offen bleiben, ob hierfür die Begriffsbestimmung in § 12a Absatz 1 TVG herangezogen werden kann (so ErfK/Gallner, § 2 BUrlG Rn. 2; Neumann/Fenski/Kühn/Neumann BUrlG § 2 Rn. 72; a.A.: BeckOK ArbR/Lampe BUrlG § 2 Rn. 3; NK-ArbR/Düwell BUrlG § 2 Rn. 7). Denn für den Fall, dass dies zu verneinen ist, ergab sich die Stellung als arbeitnehmerähnliche Person vorliegend bereits aus den allgemeinen Abgrenzungsmerkmalen.

Wirtschaftliche Abhängigkeit ist regelmäßig gegeben, wenn der Betroffene auf die Verwertung seiner Arbeitskraft und die Einkünfte aus der Dienstleistung zur Sicherung seiner Existenzgrundlage angewiesen ist (BAG vom 26.09.2002, 5 AZB 19/01; NK-ArbR/Düwell BUrlG § 2 Rn. 8). Die wirtschaftliche Abhängigkeit muss einen Grad erreicht haben, dass der wirtschaftlich Abhängige seiner gesamten Stellung nach einem Arbeitnehmer vergleichbar sozial schutzbedürftig ist (Hohmeister/Oppermann, § 2 BUrlG Rn. 15).

Im Regelfall ist hierbei eine weite Auslegung angezeigt (Hohmeister/Oppermann, § 2 BUrlG Rn. 15; Neumann/Fenski/Kühn/Neumann BUrlG § 2 Rn. 72).

...

Der Kläger ist nach Auffassung der Kammer wirtschaftlich abhängig. Er bestreitet seinen Lebensunterhalt allein aus den bei der Beklagten erzielten Einkünften. Zwar war dies von der Beklagten bestritten worden. Zuletzt ging die Kammer jedoch von einem unzulässigen Bestreiten ins Blaue hinein aus.

Es ist im Zivilprozess wegen Rechtsmissbrauchs unzulässig, eine Behauptung „ins Blaue hinein“ aufzustellen. Hiervon ist bei Fehlen jeglicher tatsächlicher Anhaltspunkte auszugehen (BGH vom 13.12.2002, V ZR 359/01). Einem Bestreiten ins Blaue hinein ist nicht nachzugehen (OLG Köln vom 27.02.1991, 2 U 89/90).

Zwar konnte die Beklagte zunächst zulässigerweise mit Nichtwissen bestreiten, dass der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum über keine anderweitigen Verdienste verfügte.

Dem Kläger gelang es jedoch, seine Behauptung zu konkretisieren. Er legte zuletzt den Einkommenssteuerbescheid für das Jahr 2023 ebenso vor wie die Kontoauszüge im Zeitraum von 08/22 bis 10/23. Zudem bestätigte er informatorisch befragt, dass er keine anderweitigen Einkünfte erzielt.

Für die Kammer war kein Ansatz ersichtlich, weshalb an diesen Behauptungen zuletzt noch hätte gezweifelt werden können. Der Kläger bezog sämtliche Einkünfte von der Beklagten.

Dabei übersah das Gericht nicht, dass die Einkünfte extremen Schwankungen unterlagen. Während der Kläger in einigen Monaten 3.000 Euro und mehr verdiente, gab es Monate, in denen der Kläger keine oder nur äußerst geringe Einkünfte erzielte. Da sich aber der Durchschnitt zu jeder Zeit in einem Bereich aufhielt, mit dem ein Lebensunterhalt bestritten werden kann, ändern diese Schwankungen nichts an der rechtlichen Bewertung.

Dabei kommt es entgegen der Auffassung der Beklagten weder darauf an, dass der Kläger keine Sicherheit haben konnte, auch in Zukunft regelmäßig von der Beklagten eingesetzt zu werden noch auf die Frage, ob es dem Kläger möglich gewesen wäre, anderweitige Einkünfte zu erzielen.

Es ist Wesen einer selbständigen Tätigkeit, dass diese in Zukunft entfallen kann, weil der Dienstberechtigte – aus welchen Gründen auch immer – keine Aufträge mehr erteilt. Hierfür bedarf es keiner Begründung. Insofern ist jeder Selbständige ohne Absicherung.

Die Qualifizierung als arbeitnehmerähnliche Person kann in diesem Fall ausscheiden, wenn das Vertragsverhältnis nicht auf eine gewisse Dauer angelegt ist. Kurzfristige Dienstleistungen sichern nicht das Existenzminimum (BAG vom 06.12.1974, 5 AZR 418/74; NK-ArbR/Düwell BUrlG § 2 Rn. 8). So verhielt es sich hier aber nicht: Obwohl zu Beginn des Vertrages eine „befristete Honorarvereinbarung“ erwähnt wird, handelte es sich hierbei unstreitig nur um ein Versehen. Die Vereinbarung wurde unbefristet geschlossen und war auf Dauer angelegt, hatte etwa 16 Monate Bestand und wurde von der Beklagten erst gekündigt, nachdem der Kläger die streitgegenständlichen Rechte außergerichtlich eingefordert hatte.

Nicht relevant war in diesem Zusammenhang, ob es dem Kläger möglich gewesen wäre, anderweitige Einkünfte zu erzielen. Entgegen der Rechtsansicht der Beklagten ist Tatbestandsvoraussetzung für die Annahme einer arbeitnehmerähnlichen Person nicht, dass es keine anderweitigen Verdienstmöglichkeiten gegeben hätte. Entscheidend ist allein das tatsächliche Verhalten, nicht das theoretisch mögliche (BAG vom 30.08.2000, 5 AZB 12/00; Willemsen, MünTefering, NZA 2008, 193).

Nach alldem war der Kläger als arbeitnehmerähnlich einzustufen.

Der Höhe nach galt folgendes:

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat, § 11 Absatz 1 Satz 1 BUrlG. Die Regelung gilt auch für die Berechnung der Urlaubsabgeltung (NK-ArbR/Düwell BUrlG § 11 Rn. 59).

Der Kläger teilte den Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen vor dem Ende des Vertragsverhältnisses nicht mit.

Allerdings konnte das Gericht insofern die von der Beklagten vorgenommenen Berechnungen berücksichtigen: Hiernach erzielte der Kläger im Zeitraum vom 18.07.2023 bis 18.10.2023 Einkünfte in Höhe von (3.167,25 Euro plus 3.589,55 Euro) 6.756,80 Euro. Entgegen der Auffassung und Berechnungen des Klägers kam es diesbezüglich nicht darauf an, wann die Beträge gezahlt wurden. Allein entscheidend ist, in welcher Höhe der Kläger Verdienste aufgrund seiner im Zeitraum vom 18.07.2023 bis 18.10.2023 erbrachten Tätigkeiten erzielen konnte.

Damit war folgende Berechnung anzustellen:

6.756,80 Euro geteilt durch 13 Wochen x 5 Wochen = 2.598,75 Euro brutto. Die Beklagte war entsprechend zu verurteilen.

Der Zinsanspruch ergab sich aus den §§ 286,288 BGB.

b) Soweit der Kläger einen darüberhinausgehenden Betrag als Urlaubsabgeltung begehrte, war dieser Teil des Hilfsantrages als unbegründet abzuweisen, weil die Berechnungen des Klägers der Höhe nach falsch waren.

II) Die Kostenentscheidung ergab sich aus § 92 Absatz 1 Satz 1 ZPO. Wenn jede Partei teils obsiegt, teils unterliegt, so sind die Kosten gegeneinander aufzuheben oder verhältnismäßig zu teilen. Hierbei hat das Gericht berücksichtigt, dass der Kläger mit dem Hauptantrag sowie mit Teilen des Hilfsantrages nicht obsiegen konnte.

III) Die Streitwertfestsetzung beruhte dem Grunde nach auf § 61 Absatz 1 ArbGG. Das Gericht hat beide Anträge mit jeweils 3.022,95 EUR bewertet.

IV) Gründe, die Berufung gesondert zuzulassen, waren nicht ersichtlich.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von jeder Partei **Berufung** eingelegt werden.

Die Berufung muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Landesarbeitsgericht Köln

...

Blumenthalstraße 33
50670 Köln
Fax: 0221 7740-356

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite www.justiz.de.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nr. 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Betreff: Verstoß gegen die Verordnung über die Durchführung von Integrationskursen durch den Träger [REDACTED]
Von: Gernot [REDACTED]
Datum: 04.10.2023, 21:01
An: [REDACTED]
Kopie (CC): Wende, Bertram Köln DGB RS [REDACTED]

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der [Anlage 1 zu Ihrem Trägerrundschreiben 19/17 »Nebenbestimmungen zur Durchführung der Integrationskurse«](#) weisen Sie ihre Integrationskursträger unter Punkt »4.2 Lehrkräfte« im dritten Absatz „auf die Rechte von angestellten und freiberuflich tätigen Lehrkräften, insbesondere auf die Rechtsprechung zu Ansprüchen von freiberuflich, aber arbeitnehmerähnlich Tätigen auf Urlaubsentgelt“ hin.

Ich bin seit dem 28.06.2022 ausschließlich als freiberuflicher Integrationskursleiter beim [REDACTED] tätig. Mit Schreiben vom 16.08.2023 hatte ich gegenüber dem Träger meinen Jahresurlaub für 2023 abgerechnet. Die Geschäftsführerin [REDACTED] bat mich einen Tag später während meiner Unterrichtspause im Kurs AIK 173 zum Gespräch ins benachbarte Verwaltungsbüro. Dort eröffnete sie mir, dass Sie den geforderten Betrag von 3.022,88 € aufgrund Ihrer nach der Corona-Pandemie angespannten Finanzlage und weil Sie bezweifle, dass es sich bei mir überhaupt um eine arbeitnehmerähnliche Person handele, nicht zu zahlen beabsichtige.

Ich gewährte ihr zwecks Rücksprache mit ihrer Rechtsabteilung das in unserem Honorarvertrag übliche Zahlungsziel von zwei Wochen, um die Rechnung entweder zu begleichen oder mir die Gründe für deren Nicht-Begleichung schriftlich zu erläutern. Als beides auch zwei Wochen später immer noch ausblieb, schickte ich ihr am 30.08.2023 eine Zahlungserinnerung per E-Mail.

Weitere 13 Tage später, am 12.09.2023 schickte mir Frau [REDACTED] endlich eine Antwort-E-Mail. In ihrem wirren, ausgedruckt drei Seiten umfassenden Schreiben hebt sie einerseits hervor, wie sehr die „Kursteilnehmenden im Bildungsforum Kalk“ mich mögen und die „zuständigen Koordinator*innen [mich] [...] als sehr fähigen, zuverlässigen und sorgfältigen Kursleitenden“ schätzen, droht mir aber für den Fall, dass ich den Urlaubsanspruch auf dem Klagewege überprüfen lassen sollte, die Beendigung der „Zusammenarbeit im Laufe und spätestens zum Ende des [...] [gerade gestarteten] Moduls des Kurses 173“ an.

In meiner Antwort-E-Mail an Frau [REDACTED] vom 16.09.2023 erklärte ich, dass ich für eine Beendigung der Zusammenarbeit keinen Anlass sähe und schlug im Gegenzug vor, „dass wir die arbeitsgerichtliche Beurteilung unserer Meinungsverschiedenheit, ob es sich bei mir um eine »arbeitnehmerähnliche Person« mit Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt, in aller Gelassenheit abwarten, ohne Kursteilnehmer und Kollegen [...] unnötigerweise zu enttäuschen“.

Am 21.09.2023 machte Frau [REDACTED] dann ihre Drohung wahr und kündigte in ihrer Eigenschaft als Geschäftsführerin den zwischen dem [REDACTED] und mir bestehenden Rahmenvertrag zum Ende des laufenden 2. Moduls des Kurses Nr. 173.

Offensichtlich will Frau [REDACTED] damit auch meine Kollegen davon abschrecken, ebenfalls vergüteten Urlaub zu beanspruchen, der ihnen nach [§ 2 Bundesurlaubsgesetz \(BUrlG\)](#) als »arbeitnehmerähnlichen Personen« zusteht. [Nach § 12a Tarifvertragsgesetz](#) sind

arbeitnehmerähnliche Personen als solche Personen definiert, „die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig sind“. Wenn der vom Gesetzgeber beabsichtigte Schutz dieser Personen aber in sein Gegenteil verkehrt wird, indem die Beanspruchung des ihnen zu diesem Schutz-Zwecke zustehenden Urlaubs durch Drohung mit dem Entzug der Existenzgrundlage unterlaufen wird, so stellt das einen groben Missbrauch dar.

Ich werde meinen Anspruch auf vergüteten Urlaub nun auf dem Klageweg gegen das [REDACTED] [REDACTED] erstreiten, notfalls als Urlaubsabgeltung nach meinem Ausscheiden. Ich würde aber auch weiterhin gerne bei diesem Träger als Integrationskursorbeiter tätig sein, zumal – wie ja auch die Geschäftsführerin Frau [REDACTED] einräumt – sowohl Kursteilnehmer als auch Kollegen mich und meine Arbeit dort sehr schätzen. Meine Kursteilnehmer haben sogar eine entsprechende, mit Google-Translate aus dem Russischen übersetzte Eingabe gestartet (siehe anhängendes Foto im JPEG-Format), darauf aber von Frau [REDACTED] noch keine Antwort erhalten.

Ich würde mich daher freuen, wenn Sie als Aufsichtsbehörde auf den Träger dahingehend einwirken könnten, die Kündigung zurückzunehmen und das mir zustehende Urlaubsentgelt zu zahlen. [Nach § 20b »Widerruf und Erlöschen der Zulassung« der Integrationskursverordnung \(IntV\)](#) soll die Zulassung mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden, wenn ihre Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Dies ist laut Absatz 1.4 insbesondere auch dann der Fall, wenn der Kursträger die Rechte seiner Mitarbeiter verletzt.

Mit freundlichen Grüßen

Gernot Back

— Anhänge: —

kuendigung_wegen_urlaubsanspruchs_klar.pdf	835 KB
petition-kurs-173.jpg	1,6 MB

[REDACTED]

[REDACTED]

Herr
Gernot Back

[REDACTED]

[REDACTED]

Per Einschreiben (E- Mail vorab)

Köln, den 21.09.2023

Kündigung

Sehr geehrter Herr Back,

hiermit kündigen wir den bestehenden Rahmenvertrag zu Ihrer freiberuflichen Tätigkeit als Kursleitender in Integrationskursen der [REDACTED] fristgerecht, zum Ende des laufenden Kursabschnittes 2 unseres Kurses Nr. 173, in welchem Sie als Kursleitender mit 5 Unterrichtsstunden an 3 Wochentagen zuletzt beauftragt waren. Der letzte Kurstag, an dem Sie bei uns unterrichten wird dann der 18.10.2023 sein.

[REDACTED]
Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

[REDACTED]

Betreff: Gernot Back Kündigung Rahmenvertrag

Datum: Thu, 21 Sep 2023 15:10:09 +0200

An: [REDACTED]

Sehr geehrter Herr Back,

in der Anlage erhalten Sie die Kündigung des bisherigen Rahmenvertrages zu Ihrer freiberuflichen Honorartätigkeit als Kursleitender in Integrationskursen der [REDACTED].

Mit freundlichen Grüßen

Am 16.09.2023 um 10:34 schrieb Gernot:

Sehr geehrte Frau [REDACTED],

in Ihrer E-Mail vom 12.09.2023 schlagen Sie mir vor, dass „wir die Zusammenarbeit im Laufe und spätestens zum Ende des jetzt startenden Moduls des Kurses 173 beenden“. Dafür sehe ich allerdings keinen Anlass, zumal Sie ja selbst einräumen, wie sehr „unsere Kursteilnehmenden (...) und unsere zuständigen Koordinator*innen“ (sic) mich und meine Arbeit schätzen.

Sie führen selbst aus, dass Sie „mit großer Sicherheit“ davon ausgehen, dass meine Klage ohnehin „keinen Erfolg haben wird“. Ich schlage daher im Gegenteil vor, dass wir die arbeitsgerichtliche Beurteilung unserer Meinungsverschiedenheit, ob es sich bei mir um eine »arbeitnehmerähnliche Person« mit Anspruch auf bezahlten Urlaub handelt, in aller Gelassenheit abwarten, ohne Kursteilnehmer und Kollegen beiderlei Geschlechts* unnötigerweise zu enttäuschen. Bedenken Sie auch, dass Sie für den (wenn auch unwahrscheinlichen 😊) Fall einer rechtskräftigen Verurteilung auf Zahlung meiner Jahresurlaubsvergütung diese auch für die verbleibenden Monate dieses Jahres entrichten würden, in denen ich gar nicht mehr in Ihrer Bildungseinrichtung, sondern möglicherweise bei der Konkurrenz tätig wäre!

Seien Sie versichert, dass ich einen – wider Erwarten 😊 – für mich erfolgreichen Ausgang des Arbeitsgerichtsverfahrens einem breiten Fachpublikum bekanntmachen werde und Sie somit keinerlei Wettbewerbsnachteile gegenüber Mitbietern im Bereich der »freien« Kursträger zu befürchten haben. Deren Lehrkörper bestehen nämlich ebenfalls größtenteils aus urlaubsberechtigten arbeitnehmerähnlichen Honorarkräften allerlei Geschlechts*.

Mit freundlichen Grüßen

Gernot Back

*Bitte sehen Sie mir meine Besessenheit im Bezug auf das Geschlecht der Erbringer und Empfänger von Dienstleistungen nach, das hier eigentlich nichts zur Sache tut!

Am 12.09.2023 um 11:29 schrieb [REDACTED]:

Sehr geehrter Herr Back,

mit Ihrem per E-Mail versendeten Schreiben vom 17.08.2023 übersendeten Sie uns im Anhang eine Rechnung zu einem vermeintlichen Anspruch auf vergüteten Urlaub, als „arbeitnehmerähnliche“ Person.

Ich muss die Rechnung und Ihren Anspruch zurückweisen.

Als gemeinnütziger Träger von Integrationskursen und Berufsorientierten Sprachkursen setzen wir als Kursleitende in den Kursen ausschließlich freiberufliche Honorarprofessoren ein.

Diese, bundesweit von fast allen Trägern praktizierte Verfahrensweise, ist einerseits dem Umstand geschuldet, dass wir zu keinem Zeitpunkt vorausschauend wissen, wie viele Kurse wir tatsächlich durchführen können. Unsere Planungen basieren auf Erfahrungen, allgemeinen Zuwanderungsdaten und der laufenden Nachfrage potentieller Teilnehmenden. Erst beim Verlauf der tatsächlichen Anmeldungen zu einem Kurs (2-4 Wochen vor dem eigentlichen Kursstart) können wir festlegen, dass ein geplanter Kurs tatsächlich stattfinden wird.

Überdies, Sie haben die unzureichenden Vergütungspauschalen in Ihrem Schreiben selbst erwähnt,

ermöglicht das Vergütungssystem des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge uns nicht, geeignete Kursleitende als Angestellte zu beschäftigen, was wir als [REDACTED] eindeutig bevorzugen würden.

Die geltenden Kostenerstattungssätze pro Unterrichtsstunde für ordnungsgemäß Teilnehmende sind grundsätzlich zu gering und darüber hinaus unsicher, weil eben nicht alle Teilnehmenden stets ordnungsgemäß teilnehmen.

In den vergangenen Jahren haben wir uns daher gemeinsam mit Trägerverbänden und beispielsweise auch der GEW, vehement dafür eingesetzt, dass die Kostenerstattungssätze wenigstens so angepasst wurden, dass die Honorare für freiberufliche Kursleitende verbindlich auf inzwischen 42,23 € pro Unterrichtsstunde angehoben werden konnten. Eine Anpassung im Hinblick auf die steigenden Kosten für Verwaltungsmitarbeitende, Raum-, Energie und sonstige Sachkosten ist bisher leider unterblieben.

Das System führt dazu, dass nahezu alle freien Träger der Integrationsbildung ausschließlich freiberufliche Kursleitende auf Honorarbasis einsetzen.

Ausnahmen bilden lediglich wenige, teilweise umstrittene Träger, die Kursleitende als Angestellte beschäftigen. In solchen Fällen werden oftmals „Dumpinglöhne“ gezahlt, sodass sich dann im Grunde zwar die technischen Vorteile einer Festanstellung bieten, finanziell insgesamt jedoch eine Schlechterstellung der betroffenen Kursleitenden festzustellen ist. Diese Praxis ist umstritten und leider möglich, weil das Bundesamt zwar das Mindesthonorar für freiberufliche

Kursleitende, nicht aber die Löhne angestellter Kursleitenden festlegen kann.

Abweichend von dieser Praxis verfahren ausschließlich Volkshochschulen als Träger der Integrationsbildung. Volkshochschulen sind Bildungsträger der Kommunen und finanzieren ihre Arbeit neben den Kostenerstattungssätzen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge aus Fördergeldern der Landesregierungen und der Kommunen. Als Träger der öffentlichen Hand führen Volkshochschulen generell und verbindlich umfassende Bildungsprogramme durch. Insofern sind sie gehalten, alle in der jeweiligen VHS tätigen Kursleitenden gleichzustellen. Dies führt beispielsweise bei der VHS Köln dazu, dass alle VHS Kursleiter die Möglichkeit haben, am Jahresende einen Antrag auf Gewährung eines vergüteten Urlaubs zu stellen. Eine solche Antragstellung hat dann zur Folge, dass die Antragstellenden sämtliche Einkommensnachweise aus dem relevanten Jahr einreichen müssen. Sodann wird geprüft, ob es sich um eine „arbeitnehmerähnliche“ Beschäftigung handelt. In Köln erhielt ich die Auskunft, dass von den bei der VHS Köln tätigen Integrationskursleitenden nur selten solche Anträge gestellt werden, weil den meisten bekannt ist, dass gar kein „arbeitnehmerähnliches“ Beschäftigungsverhältnis besteht.

Sofern also überhaupt ein optionaler Anspruch besteht, resultiert dieser aus dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller bei der VHS Köln tätigen Kursleitenden in allen Bildungsbereichen der kommunalen Trägerschaft.

Sämtliche übrigen freien Träger der Integrationsbildung in Köln, die keine festangestellten Kursleitenden beschäftigen (siehe oben), beschäftigen ausschließlich freiberufliche Honorarkräfte. Arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse aus welchen sich Urlaubsansprüche ergeben könnten, bestehen nicht.

Lieber Herr Back, wie Sie selbst in Ihrem Erinnerungsschreiben feststellen, haben wir mit Ihnen, ebenso wie mit allen anderen freiberuflichen Kursleitenden einen „Rahmenvertrag“ zur Gestaltung einer möglichen Zusammenarbeit geschlossen. Nachdem seinerzeit, wie oben erläutert, feststand, dass der Kurs Nr. 126 am 13.09.22 starten würde, hat unsere Koordinatorin der [REDACTED] Sie beauftragt, an 3 Wochentagen nachmittags, mit jeweils 5 Unterrichtsstunden, vom 13.09.22 bis längstens zum 04.07.2023 (Ende des Kurses) in diesem Kurs zu unterrichten. Der Rahmenvertrag gibt vor, dass auch während der Kurslaufzeit beiderseits eine Kündigung zum Ende eines jeden Moduls möglich ist. In der Folge hat [REDACTED] dann beauftragt, ab Ende Juli 23 3 Nachmittage in Kurs 173 zu unterrichten.

Die von Ihnen dargestellte Unterbrechung hat demzufolge nachweislich nicht stattgefunden, da der Kurs 126 in welchem Sie auftragsgemäß, ebenso wie ein weiterer Kursleitender, freiberuflich mit 15 Wochenstunden unterrichtet haben, am 04.07.2023 planmäßig endete.

Unsere Kursteilnehmenden im [REDACTED] mochten und mögen Sie sehr und unsere zuständigen Koordinator*innen schätzen Sie als sehr fähigen, zuverlässigen und sorgfältigen Kursleitenden.

Insofern wurden sie auf Basis des bestehenden Rahmenvertrages erneut als freiberuflicher Kursleiter auf Honorarbasis für den Ende Juni startenden Integrationskurs Nr. 173 beauftragt.

Auch hier unterrichten Sie zur Zeit an 3 Wochentagen nachmittags mit insgesamt 15 Wochenstunden.

Ihre Zusammenarbeit mit [REDACTED] kann definitiv nicht als „arbeitnehmerähnliche Beschäftigung“ betrachtet werden.

In unserem persönlichen Gespräch haben Sie mir bereits vermittelt, dass sie Ihren vermeintlichen Anspruch gegebenenfalls einklagen werden, weil Ihre Gewerkschaft großes Interesse an einer solchen Klage hat und Ihnen die Kosten hierfür erstatten wird.

Wir gehen mit großer Sicherheit davon aus, dass eine solche Klage keinen Erfolg haben wird.

Gleichwohl ist es sehr schade und trifft uns, dass die GEW sich hier gegen kleine gemeinnützige Träger stellt, statt mit der verantwortlichen Bundesregierung zu klären, dass Integrationsbildung als generelle Pflichtaufgabe und ganz besonders im Hinblick auf die Bekämpfung des Fachkräftemangels, auskömmlich zu finanzieren ist.

Gegeneinander vorzugehen, statt gemeinsam für alle Betroffenen zu kämpfen, ist aus unserer Sicht der falsche Weg. Wir werden uns diesbezüglich noch an die GEW wenden.

Wie gesagt schätzen wir Ihre Arbeit als freiberuflicher Kursleiter in unserem Bildungswerk sehr und würden die Zusammenarbeit gemäß unserem Rahmenvertrag, freiberuflich und ausschließlich auf Honorarbasis gerne fortsetzen. Gleichwohl können wir Ihre zusätzlichen Ansprüche weder rückwirkend noch in Zukunft erfüllen.

Deshalb schlage ich vor, dass wir die Zusammenarbeit im Laufe und spätestens zum Ende des jetzt startenden Moduls des Kurses 173 beenden. So haben Sie Gelegenheit, sich eine andere Beschäftigung zu suchen. Wir bedauern diesen Schritt wirklich sehr. Allerdings hoffen wir auf Ihr Verständnis, da wir nicht weiterhin kooperieren können, wenn Sie uns auf Anerkennung einer „arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung“ verklagen, wenn wir eine solche, aus nachvollziehbaren Gründen, zu keiner Zeit hätten anbieten können.

Mit freundlichen Grüßen

[REDACTED]

Von: Gernot [REDACTED]

Gesendet: Mittwoch, 30. August 2023 18:16

An: [rechnungen@\[REDACTED\].de](mailto:rechnungen@[REDACTED].de)

Betreff: Zahlungserinnerung - Abrechnung des Jahresurlaubsentgelts

Sehr geehrte Frau [REDACTED],

vor zwei Wochen hatte ich Ihnen eine Rechnung über mein Jahresurlaubsentgelt gestellt, die ich dieser E-Mail nochmals anhänge. In einem persönlichen Gespräch hatten Sie mir ja bereits am 17.08.2023, einen Tag nach Rechnungsstellung, mitgeteilt, dass Sie den geforderten Betrag von 3.022,88 € aufgrund Ihrer nach der Corona-Pandemie angespannten Finanzlage und weil Sie bezweifeln, dass es sich bei mir überhaupt um eine arbeitnehmerähnliche Person handelt, nicht zahlen möchten.

Sie wollten mir nach Rücksprache mit Ihrer Rechtsabteilung noch die Gründe im Einzelnen schriftlich darlegen. Hierfür habe ich Ihnen das übliche Zahlungsziel von zwei Wochen nach Rechnungsstellung zugesichert, das nach § 4 in dem zwischen uns am 28.06.2022 geschlossenen Rahmenvertrag auch für die Integrationskurs-Modulabrechnungen vorgesehen ist. Allerdings habe ich bis heute weder einen entsprechenden Zahlungseingang auf meinem Konto feststellen können noch eine schriftliche Antwort über mögliche Gründe von Ihnen erhalten, die der Begleichung meiner Forderung entgegenstünden.

Ich weise Sie darauf hin, dass ich eine »auf Kante genähte« Kalkulation der Vergütungspauschale pro Kursteilnehmer und Unterrichtseinheit durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nicht als Grund dafür akzeptieren werde, dass arbeitnehmerähnlichen Honorarprofessoren die ihnen nach Bundesurlaubsgesetz zustehende Urlaubsvergütung verweigert wird. In diesem Fall wäre es Sache der Integrationskursträger, mit dem BAMF eine Anpassung dieser Pauschale an den tatsächlichen Bedarf auszuhandeln.

Eine weitere Zahlungserinnerung erfolgt nicht. In der Hoffnung, dass es zur Klärung dieser Angelegenheit keiner arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung zwischen uns bedarf, verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen

Gernot Back

Köln, den 16.08.2023

Rechnungsnummer: 8_2023
BAMF-Zulassungsnr.: 314-9512-39557

Steuernummer
IdNr.:

Abrechnung des Jahresurlaubs

Sehr geehrte Damen und Herren,

laut § 2 Bundesurlaubsgesetz stehen einer arbeitnehmerähnlichen Person vier Wochen Urlaub zu, bei mir als zu 50 % Schwerbehindertem nach § 208 SGB 9 sogar fünf Wochen.

Aus schulorganisatorischen Gründen (Renovierungsmaßnahmen) war es mir in der Zeit von einschließlich 05.07. bis einschließlich 08.08.2023 (exakt 5 Wochen) nicht möglich, meiner Honorarlehrtätigkeit an Ihrer Bildungseinrichtung in Köln Kalk im üblichen Umfang von drei Tagen à 5 Unterrichtseinheiten pro Woche nachzugehen.

Maßgebend für die Berechnung der Urlaubsvergütung ist laut § 11 Bundesurlaubsgesetz der wöchentliche Durchschnittsverdienst in den letzten 13 Wochen vor Beginn der unterrichtsfreien Zeit. Die Daten ergeben sich aus den Rechnungen mit den Nummern 4_2023, 5_2023, 6_2023 und 7_2023, die von Ihnen bereits beglichen wurden. Aus der Rechnung 4_2023 sind nur die letzten fünf Unterrichtstage ab einschließlich 05.04.2023 zu berücksichtigen.

Rechnungsnr.	Leistung	Honorar
4_2023	25 Ustd. à 42,23 € ab 05.04.2023	1.056,25 €
5_2023	80 Ustd. à 42,23 €	3.378,40 €
6_2023	Auswertung von 19 internen DTZ-Prüfungen à 8,00 €	152,00 €
7_2023	77,5 Ustd. à 42,23 €	3.272,825 €
Summe		7.859,475 €

Diese Leistungen sind umsatzsteuerfrei nach § 4 Nr. 21 UStG.

Hieraus ergeben sich ein zugrunde zu legender wöchentlicher Durchschnittsverdienst von 604,575 € und ein Gesamtjahres-Urlaubsvergütungsanspruch i. H. v. kaufmännisch gerundeten 3.022,88 €.

$$7.859,475 \text{ €} \div 13 \text{ Wochen} = 604,575 \text{ €}$$

$$604,575 \text{ €} \times 5 \text{ Wochen} = 3.022,875 \text{ €}$$

Bitte überweisen Sie den Gesamtbetrag von 3.022,88 € auf mein Konto:

Kreditinstitut

IBAN

BIC:

Mit freundlichen Grüßen

Y. Bal

Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr
unbefristet gültig					
		Schwerbehindertenausweis für Back Grmmt geboren am [redacted]			
Az. 4480380657		Stadt Köln, den 17.06.2010			

Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Grad der Behinderung (GrB) 50 Der Ausweis ist gültig bis 12.04.2016					
Abweichend hiervon kann mit diesem Ausweis nachgewiesen werden:					
Der Ausweis ist gültig für den Zeitraum, in dem der Ausweisnehmer in der Bundesrepublik Deutschland seinen Wohnsitz hat. Der Ausweis ist gültig für den Zeitraum, in dem der Ausweisnehmer in der Bundesrepublik Deutschland seinen Wohnsitz hat. Der Ausweis ist gültig für den Zeitraum, in dem der Ausweisnehmer in der Bundesrepublik Deutschland seinen Wohnsitz hat.					