

## Forum B

Schwerbehinderten- und Arbeitsrecht, betriebliches Eingliederungsmanagement  
– Diskussionsbeitrag Nr. 9/2011 –

22.06.2011

### **Der Integrationshelfer als Arbeitnehmer** Anmerkung zum Urteil des ArbG Würzburg v. 28.07.2010 – 1 Ca 2108/09

*von Dipl. Jur. Cathleen Rosendahl, LL.M.*

Schulbegleiter sind ein wichtiger Bestandteil im System der Eingliederungshilfen für Kinder mit Behinderung nach dem SGB XII. Diese Aufgabe wird häufig von Zivildienstleistenden, Personen im freiwilligen sozialen Jahr oder selbständigen Honorarkräften wahrgenommen. Arbeitnehmer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis sind in diesem Bereich bisher eine Ausnahme.

#### **I. Unsere Thesen**

1. Schulbegleiter sind in die Betreuungsorganisation der Schulen eingegliedert und weisungsgebunden tätig, sie sind daher in der Regel Arbeitnehmer.
2. Die Abdeckung des Bedarfs an Schulbegleitern vor allem durch Zivildienstleistende, Freiwilligendienstleistende und Studierende wird zum einen auf Grund der Aussetzung der Wehrpflicht in Zukunft nicht mehr möglich sein und wird zum anderen dem Stellenwert des Schulbegleiters als Integrationshelfer nicht gerecht. Eine Umstrukturierung im Sinne einer dauerhaften Personalstruktur in diesem Bereich ist auch im Hinblick auf die Anforderungen der UN-

Behindertenrechtskonvention dringend erforderlich.

#### **II. Wesentliche Aussagen des Urteils**

**Ein vom Träger der Schule vertraglich verpflichteter Schulbegleiter (Integrationshelfer) ist regelmäßig ein Arbeitnehmer. Für die Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft kommt es allein darauf an, ob und wie intensiv der Schulbegleiter in die Betreuungsorganisation der Schule integriert ist und in welchem Umfang er den Inhalt seiner Tätigkeit, die Art und Weise der Durchführung der Arbeitszeit und die sonstigen Umstände der Dienstleistung beeinflussen kann. Schulbegleiter sind regelmäßig weisungsabhängig in die Arbeitsorganisation der Schule eingegliedert und können ihre Tätigkeit somit im Wesentlichen nicht frei gestalten.**

### III. Der Fall

Zwischen den Parteien bestand Streit darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis besteht bzw. ob das zwischen ihnen begründete Vertragsverhältnis unter Berücksichtigung der arbeitnehmerschützenden Regelungen des KSchG wirksam beendet wurde. Die Klägerin war seit 1. April 2008 als Schulbegleiterin für die Beklagte, die Trägerin der Schule, tätig. Dieser Tätigkeit lag ein schriftlicher Vertrag zu Grunde, der als „Honorarvertrag“ bezeichnet war. Im Rahmen ihrer Aufgaben war die Klägerin für die Assistenz einer 14-jährigen Schülerin mit körperlicher und geistiger Beeinträchtigung während des Schulbetriebes zuständig. Die konkreten Aufgaben richteten sich hierbei nach den Bedürfnissen der Schülerin und den jeweiligen Anforderungen des Unterrichts.

Mit Schreiben vom 10. November 2009 kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis zum 31. Dezember 2009. Gegen diese Kündigung wandte sich die Klägerin.

### IV. Die Entscheidung

Die Klägerin suchte gerichtliche Hilfe im Wege einer Kündigungsschutzklage. Voraussetzung für die Zulässigkeit und die Begründetheit dieser Klage vor dem Arbeitsgericht ist die Arbeitnehmereigenschaft der Klägerin (sog. doppeltrelevante Tatsache).

Im Rahmen der Zulässigkeit der Klage musste das Arbeitsgericht zunächst seine Rechtswegzuständigkeit feststellen. Um eine solche Rechtswegzuständigkeit zu begründen, genügt es, dass die Klägerin Tatsachen vorträgt, aus denen sich die Arbeitnehmereigenschaft ergeben kann, eine Beweiserhebung ist somit im Rahmen der Rechtswegprüfung nicht erforderlich<sup>1</sup>. Die vollumfängli-

che Darlegungs- und Beweislast bezüglich der Arbeitnehmereigenschaft entsteht somit erst auf der nächsten Stufe im Rahmen der Begründetheit der erhobenen Klage.

Die Frage der Arbeitnehmereigenschaft ist ein klassisches Problem des Arbeitsrechts. Auf Grund mangelnder gesetzlicher Regelung der Abgrenzung eines Arbeitnehmers vom freien Mitarbeiter hat die Rechtsprechung Kriterien entwickelt, an Hand welcher sich die Arbeitnehmereigenschaft der betreffenden Person bestimmen lässt. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist das entscheidende Kriterium die persönliche Abhängigkeit, in welcher der zur Dienstleistung Verpflichtete steht. Diese Abhängigkeit ergibt sich aus dem Grad der Eingliederung in eine fremdbestimmte Betriebs- bzw. Arbeitsorganisation sowie aus dem Umfang der Weisungsgebundenheit, d. h. inwieweit der Dienstleistende Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit selbst bestimmen kann. Hierfür werden die Rechtsgedanken zum einen aus dem in § 106 GewO normierten Weisungsrecht und zum anderen aus § 84 Abs. 1 S. 2 HGB herangezogen<sup>2</sup>.

Wie sich des Weiteren aus der ständigen Rechtsprechung ergibt, kommt es für die Beantwortung dieser Fragen stets auf die typische Eigenart der jeweiligen Tätigkeit an<sup>3</sup>, da einige Tätigkeiten sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch auf der Grundlage eines anderen Rechtsverhältnisses erbracht werden können<sup>4</sup>.

Diese Kriterien berücksichtigend kommt das Arbeitsgericht Würzburg zu der Feststellung, dass die Klägerin im vorliegenden Fall als Arbeitnehmerin einzustufen sei. Sie sei weisungsgebunden und in die Arbeitsorganisa-

<sup>1</sup> Vgl. z. B. BAG v. 09.10.1996 – 5 AZB 18/96, AP Nr. 2 zu § 2 ArbGG 1979; siehe aber auch: BAG

v. 24.04.1996 – 5 AZB 25/95, AP Nr. 31 zu § 2 ArbGG 1979.

<sup>2</sup> Vgl. z. B. BAG v. 19.11.1997 – 5 AZR 653/96, AP Nr. 90 zu § 611 m. w. N.

<sup>3</sup> Vgl. BAG AP Nr. 26 u. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit.

<sup>4</sup> Dies gilt auch für die soziale Arbeit, vgl. BAG v. 06.05.1998, a. a. O.

tion der Schule eingebunden, da sie weder Zeit, Ort noch Inhalt der Tätigkeit frei bestimmen könne. Diese Faktoren würden von der Schule bzw. den Anforderungen des Unterrichts bestimmt. Die Tatsache, dass die Tätigkeit sich an den Bedürfnissen der zu betreuenden Schülerin orientiert, stehe der Annahme eines Arbeitsverhältnisses keineswegs entgegen<sup>5</sup>.

Da die Beklagte keine Rechtfertigungsgründe für die Kündigung vorgetragen hat, war die Kündigung somit sozial ungerechtfertigt, § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG, und der Kündigungsschutzklage stattzugeben.

Die Beklagte hat Berufung zum Landesarbeitsgericht Nürnberg eingelegt.

## V. Würdigung und Kritik

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Würzburg verdient volle Zustimmung. Das Gericht folgt der ständigen Rechtsprechung des BAG zum Arbeitnehmerbegriff, wonach sich Arbeitnehmer und Selbständige durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit unterscheiden.

Das Arbeitsgericht Würzburg nimmt in seiner Entscheidung auf einen ähnlichen, vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall Bezug. In dieser Entscheidung hatte das BAG über die Arbeitnehmereigenschaft des Familienhelfers gem. § 31 SGB VIII zu entscheiden<sup>6</sup> und festgestellt, dass Familienhelfer auf Grund ihrer organisatorischen Eingliederung trotz weitgehend freier Arbeitszeitgestaltung regelmäßig Arbeitnehmer seien. Sowohl die Tätigkeit des Familienhelfers als auch die des Schulbegleiters orientiert sich in Umfang und Art an den persönlichen Bedürfnissen der zu betreuenden Person/Familie. Jedoch gibt es grundlegende Unterschiede zwischen der Tätigkeit des Famili-

lienhelfers und der des Schulbegleiters. Im Gegensatz zum Familienhelfer ist der Schulbegleiter nicht in das gesetzliche System der Fach- und Dienstaufsicht des SGB VIII eingebunden<sup>7</sup>. Die Weisungsabhängigkeit des Schulbegleiters ergibt sich bereits aus seinem Aufgabenbereich. Die Eingliederung in die Betreuungsorganisation einer Schule ist gerade Voraussetzung für die Tätigkeit, ebenso wie die Orientierung an den Vorgaben des Unterrichts. Der Umstand, dass sich die Art und der Umfang der jeweiligen Tätigkeit nach den Bedürfnissen des zu betreuenden Schülers richten, spricht zutreffenderweise nicht gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses. Des Weiteren ist der Familienhelfer in seiner Arbeitszeitgestaltung und dem Arbeitsort freier als der Schulbegleiter, dessen Arbeitszeit und -ort sich aus den Schulstunden des zu betreuenden Schülers ergeben.

Dass nicht alle Familienhelfer nach § 31 SGB VIII zwangsläufig Arbeitnehmer sind, räumt das BAG selbst ein<sup>8</sup>. Obwohl das Arbeitsgericht Würzburg dieser rechtlichen Praxis des BAG folgt und Schulbegleiter „im Regelfall als Arbeitnehmer im materiellen Sinn“ bezeichnet, dürfte der Anteil der Schulbegleiter und Schulbegleiterinnen in einem tatsächlichen freien Dienstverhältnis jedoch äußerst gering sein.

Diese vermeintlich unspektakuläre Entscheidung dürfte, sofern sie den Rechtsmitteln Stand hält, weitreichende Konsequenzen für einen Bereich der sozialen Arbeit zeigen, in dem bisher gegenüber Personen in einem Angestelltenverhältnis vergleichsweise „kostengünstigere“ Personengruppen tätig waren.

Im Bereich der Eingliederungshilfe in Schulen arbeiten zur Zeit vor allem Zivildienstleis-

<sup>5</sup> Anlehnend an BAG v. 06.05.1998, a. a. O. sowie LAG Köln v. 22.09.2000 – 4 Sa 848/00.

<sup>6</sup> Vgl. BAG v. 06.05.1998, a. a. O.

<sup>7</sup> Zur Einbindung des Familienhelfers: Mayer, a. a. O.

<sup>8</sup> „Familienhelferinnen nach § 31 SGB VIII sind *regelmäßig* Arbeitnehmer.“ BAG v. 06.05.1998, a. a. O.; Ausnahme z. B. in: LArbG Baden-Württemberg v. 20.02.2002 – 11 Sa 2/02.

tende, Personen im freiwilligen sozialen Jahr, Studierende einschlägiger Fachrichtungen oder, wie im vorliegenden Fall, als Selbständige angesehene „Honorarkräfte“. Eine Bestätigung des Urteils durch das Landesarbeitsgericht Nürnberg hätte die Notwendigkeit einer zumindest teilweisen Umstrukturierung der Personalorganisation im Bereich der Schulbegleitung zur Folge. Ähnlich der Umstrukturierungsnotwendigkeit, welche sich für den Bereich der Familienhelfer aus der genannten BAG-Entscheidung ergab<sup>9</sup>, werden nun die vertraglichen Bedingungen der als Schulbegleiter tätigen Personen angepasst werden müssen. Schulbegleiter, welche selbständig auf Honorarbasis tätig werden, können aus oben genannten Gründen nur noch eine Ausnahme darstellen.

Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren, wenn sich in Folge der Aussetzung der Wehrpflicht auch die Zahl der Zivildienstleistenden verringern wird, der Bedarf an Schulbegleitern nicht allein durch Freiwilligendienstleistende abgedeckt werden kann. Diese Lücke allein mit Studierenden zu füllen, würde dem Stellenwert des Schulbegleiters als Integrationshelfer nicht gerecht werden. Gerade vor dem Hintergrund der Bedeutung, welche einer integrativen Beschulung für Kinder mit Behinderung zukommt, wäre eine Umstrukturierung zugunsten einer dauerhaften Personalstruktur nicht nur begrüßenswert, sondern im Hinblick auf die Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention auch erforderlich.<sup>10</sup>

---

Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.

---

---

<sup>9</sup> Siehe hierzu: Mayer, AiB 1999, 110 f.

---

<sup>10</sup> Vgl. zur Notwendigkeit von Umstrukturierungen auf Grund der UN-Behindertenrechtskonvention im Allgemeinen: Degener, Behindertenrecht 2009, 34 f.