

Aktenzeichen: 5 AZR 22/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. Juli 1995
- 5 AZR 22/94 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 04. Februar 1991
- 1 Ca 142/90 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 02. September 1993
- 12 Sa 658/91 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Status einer Lehrerin an einer Volkshochschule

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit

Leitsatz:

Lehrkräfte, die an Volkshochschulen Kurse zur Erlangung des Haupt- oder Realschulabschlusses leiten, sind jedenfalls dann Arbeitnehmer, wenn sie in dem Schulbetrieb eingegliedert werden und nicht nur stundenweise Unterricht erteilen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 22/94

12 Sa 658/91 Hessen

Verkündet am
26. Juli 1995

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juli 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Anthes und Hansen für Recht erkannt:

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 2. September 1993 - 12 Sa 658/91 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin begehrt in dem vorliegenden Teil des Rechtsstreits die Feststellung, zur Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden zu haben. In dem vom Arbeitsgericht ausgesetzten Teil des Rechtsstreits nimmt sie die Beklagte auf Zahlung einer Vergütung nach BAT anstelle der vereinbarten geringeren Stundenbezahlung in Anspruch.

Die Beklagte führt in ihrer Volkshochschule Kurse zur Erlangung von Haupt- und Realschulabschlüssen für ausländische Jugendliche und Erwachsene durch. Die Klägerin war im Rahmen dieses Kursprogrammes als sog. nebenberufliche Kursleiterin (Lehrkraft) tätig.

Der Kurs zur Erlangung des Hauptschulabschlusses (HASA) wird regelmäßig von September bis Juni des nächsten Jahres veranstaltet. Er wird in zwei Tageskursen zu 34 Wochen mit 1.236 Stunden Unterricht nebst einem Wochenendseminar sowie in einem Abendkurs zu 36 Wochen mit 636 Stunden Unterricht nebst einem Wochenendseminar und zwei Wochen Bildungsurlaub angeboten. Unterrichtet werden polytechnisch-praktische Fächer sowie intensiv und fachüber-



greifend die deutsche Sprache. Nahezu ausschließlich wird gleichzeitig von zwei Lehrkräften im "team-teaching" unterrichtet. Eine Lehrkraft vermittelt dabei den Unterrichtsstoff in deutscher Sprache, die andere bemüht sich darum, daß die Schüler vor allem sprachlich richtig verstehen, was ausgeführt worden ist. In jedem Tageskurs sind eine hauptberufliche und vier nebenberufliche Kursleiter zusammen tätig.

Dem HASA-Kurs für ausländische Teilnehmer mit geringen Sprach- und Fachkenntnissen geht ein Vorkurs voraus. Er dauert 18 Wochen und umfaßt 20 Wochenstunden in den Fächern Deutsch, Mathematik, Biologie und Sozialkunde. Zu 70 % bis 80 % findet der Unterricht als "team-teaching" statt. Im Vorkurs sind drei nebenberufliche Kursleiter tätig.

Desweiteren wird ein Kurs zur Erlangung des Realschulabschlusses (RESA-Kurs) angeboten. Er beginnt wie der HASA-Kurs im September und dauert als Tageskurs 70 Wochen mit 2.462 Unterrichtsstunden nebst einem Wochenendseminar. Als Abendkurs dauert er 72 Wochen mit 1.842 Stunden Unterricht nebst einem Wochenendseminar und zwei Wochen Bildungsurlaub. Im RESA-Kurs werden allgemeinbildende Fächer, aber auch spezielle berufliche Fächer als Fachpraxis und -theorie gelehrt, z.B. Elektronik/Elektrotechnik, Bürotechnik. In den Tageskursen sind jeweils ein hauptberuflicher und vier nebenberufliche Kursleiter tätig. Im Abendkurs sind sechs nebenberufliche Kursleiter eingesetzt. Zu 50 % bis 55 % wird der Unterricht als "team-teaching" durchgeführt.



Zusätzlich werden zu RESA-Kursen je nach Bedarf sog. RESA-Stützkurse angeboten. Sie umfassen 16 Wochen zu 160 Stunden und richten sich an Teilnehmer der berufsorientierenden Kurse, die in fach- und wirtschaftskundlichen Fächern weitere fachsprachliche Unterweisung benötigen.

Die HASA- und RESA-Kurse enden mit Prüfungen, die vor dem staatlichen Schulamt abzulegen sind und für die besondere Prüfungsordnungen des hessischen Kultusministers gelten.

Die 1952 geborene Klägerin besitzt die Befähigung für das Lehramt am Gymnasium für die Fächer Englisch, Französisch und Sozialkunde. Sie war seit dem 4. Februar 1985 für die Beklagte als nebenberufliche Kursleiterin in aufeinanderfolgenden RESA-Kursen tätig. Ihrer Mitarbeit lagen für ihren Kurs auf dessen Dauer gesondert abgeschlossene befristete Verträge zugrunde. Zuletzt hatten die Parteien einen bis zum 29. Juni 1990 befristeten Vertrag abgeschlossen. Die Vergütung betrug 27,00 DM pro Unterrichtsstunde sowie 300,00 DM (24 Stunden à 12,50 DM) für die Vorbereitung des Unterrichtsmaterials. Anschließend wurde die Klägerin vorläufig weiterbeschäftigt. Am 23. August 1991 ist sie bei der Beklagten ausgeschieden und als Lehrerin im Landesdienst eingestellt worden.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe zu der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Sie sei in das Kurs-System zur Erlangung von Haupt- und Realschulabschlüssen ähnlich wie eine Lehrerin an einer allgemeinbildenden Schule eingebunden gewesen. Ihr seien Ort, Zeit und Art der Unterrichtser-



teilung einschließlich der Nebenpflichten wie Pausenaufsicht, Team-Konferenzen, Betreuung der Lernenden im wesentlichen vorgegeben worden. Zwar sei bei der Festlegung der Unterrichtszeiten auch auf ihre Wünsche Rücksicht genommen worden, jedoch sei dies angesichts der Tatsache nur erfolgt, sofern insoweit eine Einigung mit den übrigen Team-Mitgliedern erzielt worden sei; denn der Unterrichtsplan (Stundenplan) habe schon vor Abschluß des jeweiligen Vertrages festgestanden. Inhaltlich und zeitlich zeige sich ihre persönliche Abhängigkeit nicht zuletzt an der Gestaltung der Team-Sitzungen, in denen zur Koordinierung des Unterrichts auf jeden Kursleiter hinsichtlich der Art und des Umfangs der Unterrichtserteilung intensiv Einfluß genommen worden sei. Sie habe auf Wunsch der Beklagten auch Schulverwaltungsaufgaben wahrnehmen und den Kursteilnehmern Hilfestellungen, z.B. bei der Ausfüllung von Formularen, geben müssen.

Auch die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses sei mangels eines sachlichen Grundes unwirksam. Als Arbeitnehmerin habe sie Anspruch auf die übliche Bezahlung staatlicher Lehrkräfte im Dienste einer Gemeinde nach der Vergütungsgruppe II BAT (VKA) anstelle der vereinbarten, erheblich geringeren Stundenvergütung.

Die Klägerin, die im ersten Rechtszug noch ihre Bezahlung nach BAT (VKA) verfolgt, hat im hier interessierenden Teil des Rechtsstreits zuletzt beantragt

festzustellen, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis unbefristet über den 29. Juni 1990 hinaus bis zum 23. August 1991 fortbestanden habe.



Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klägerin habe keinem umfassenden Weisungsrecht unterlegen, sondern sei freie Mitarbeiterin gewesen. Für die Klägerin habe keine Anwesenheitspflicht über die vereinbarten Zeiten hinaus bestanden. Sie sei nicht verpflichtet gewesen, vertretungsweise Unterricht zu erteilen. Unerheblich sei, ob die Klägerin gelegentlich für eine Lehrkraft "eingesprungen" sei. Die Teilnahme der Klägerin an den Team-Sitzungen (Mitarbeiterbesprechungen) sei vertraglich vereinbart gewesen. Die Klägerin sei auch nicht durch didaktische oder methodische Vorgaben in den Unterrichtsbetrieb eingebunden gewesen.

Das Arbeitsgericht hat das Verfahren hinsichtlich der Vergütungsansprüche ausgesetzt und durch Teilurteil vom 4. Februar 1991 festgestellt, daß zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß das Arbeitsverhältnis unbefristet über den 29. Juni 1990 hinaus bis zum 23. August 1991 fortbestanden habe. Gegen dieses Urteil wendet sich die Beklagte mit ihrer Revision.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist zurückzuweisen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Feststellungsantrag zu Recht stattgegeben.

I. Der Feststellungsantrag ist zulässig.



1. Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag der Klägerin dahin ausgelegt, daß sie (nur) die Unwirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend mache und die Klärung der Frage, ob sie zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis stehe, nur Vorfrage sei. Mit diesem Inhalt hat es den Antrag als zulässig erachtet.

2. Dieser Antragsauslegung folgt der Senat nicht. Der einheitlich formulierte Feststellungsantrag umfaßt nicht nur einen, sondern zwei Streitgegenstände:

Es geht der Klägerin nicht nur um die Feststellung der Unwirksamkeit der Befristung ihres letzten bis zum 29. Juni 1990 befristeten Arbeitsvertrags für den RESA-Kurs. Gegen diese Befristung kann sich die Klägerin mit Erfolg nur zur Wehr setzen, wenn sie nicht freie Mitarbeiterin, sondern Arbeitnehmerin der Beklagten war. Zumindest gleichermaßen will die Klägerin aber auch festgestellt wissen, seit Beginn ihrer Tätigkeit bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden zu haben.

Bei der Auslegung des Feststellungsantrags ist das gesamte Klagevorbringen zu berücksichtigen. Hierzu gehört auch der Antrag der Klägerin auf eine Bezahlung nach Vergütungsgruppe II BAT (VKA), den sie von Anfang an mit ihrer Klage gestellt hat. Beide Anträge - der Feststellungs- und der Zahlungsantrag - setzen voraus, daß die Klägerin Arbeitnehmerin der Beklagten gewesen ist. Anspruch auf Bezahlung nach BAT haben nur Arbeitnehmer. Nur bei Arbeitsverträgen bedarf es eines rechtfertigenden Grundes für



eine Befristung. Unter dem Gesichtspunkt der Prozeßökonomie wäre es unverständlich, wollte die Klägerin nur als Vorfrage und damit ohne Teilnahme an der Rechtskraft der Entscheidung geklärt haben, ob sie seit Beginn ihrer Tätigkeit für die Beklagte in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten stand.

Auch mit diesen Inhalten kann über den Antrag entschieden werden. Die Tatsachenfeststellungen des Landesarbeitsgerichts genügen, um über beide Streitgegenstände zu entscheiden.

3. Hinsichtlich beider Streitgegenstände ist der Antrag hinreichend bestimmt. Für die Frage, seit wann die Klägerin Arbeitnehmerin der Beklagten ist, ist auf den ersten Vertrag abzustellen, den die Parteien abgeschlossen haben. Der Befristungskontrolle unterliegt dagegen nur der letzte bis zum 29. Juni 1990 befristete Vertrag.

4. Für den Antrag festzustellen, zu der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis gestanden zu haben, folgt das Feststellungsinteresse aus § 256 Abs. 2 ZPO. Das Interesse an der Feststellung, daß die Befristung unwirksam sei, ergibt sich aus § 256 Abs. 1 ZPO. Die Begrenzung des Antrags der Klägerin auf die Zeit bis zu ihrem Ausscheiden stellt keine Antragsänderung, sondern eine Antrags einschränkung dar. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien führt hier nicht zum Wegfall des Feststellungsinteresses der Klägerin, denn die Entscheidung über die Streitgegenstände ist für den Ausgang des Rechtsstreits der Parteien über die Bezahlung der Klägerin vorgreiflich.



II. Die Klägerin war nicht freie Mitarbeiterin, sondern Arbeitnehmerin der Beklagten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zu Recht angenommen.

1. Das Landesarbeitsgericht ist von dem Begriff des Arbeitnehmers ausgegangen, wie er vom Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung angewendet wird. Hiernach unterscheidet sich ein Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete gegenüber dem zur Dienstleistung Berechtigten befindet. Arbeitnehmer ist der Mitarbeiter, der seine Dienstleistung im Rahmen einer von dem Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Insoweit enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB ein typisches Abgrenzungsmerkmal. Nach dieser Vorschrift ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und deshalb persönlich abhängig ist dagegen der Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Zwar gilt diese Regelung unmittelbar nur für die Abgrenzung des selbständigen Handelsvertreters vom abhängig beschäftigten Handlungsgehilfen. Über ihren unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus enthält diese Bestimmung jedoch eine allgemeine gesetzliche Wertung, die bei der Abgrenzung des Dienstvertrags vom Arbeitsvertrag zu beachten ist. Die Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Beschäftigter hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. statt vieler BAGE 41, 247, 253 = AP Nr. 42 zu § 611 BGB Abhängigkeit, zu B II 1 der Gründe; BAG Ur-



teil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62 f., 67 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit, unter III 2 der Gründe; BAG Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit, unter II 1 der Gründe, jeweils m.w.N.). Dabei kommt es nicht darauf an, wie die Parteien das Vertragsverhältnis bezeichnen, sondern darauf, wie die Vertragsbeziehung nach ihrem Geschäftsinhalt objektiv einzuordnen ist. Der wirkliche Wille ist den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages zu entnehmen. Wird der Vertrag abweichend von den ausdrücklichen Vereinbarungen vollzogen, so ist die tatsächliche Durchführung maßgebend (BAG, jeweils aaO).

2. Das Landesarbeitsgericht hat unter kritischer Würdigung der Rechtsprechung des Siebten Senats des Bundesarbeitsgerichts und des erkennenden Senats zum Status von Volkshochschuldozenten in der schulischen Erwachsenenbildung gemeint, nach der neueren Rechtsprechung des erkennenden Senats (Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 -, aaO) sei die Klägerin Arbeitnehmerin der Beklagten. Sie sei von der Beklagten in hinreichendem Maße persönlich abhängig. Ähnlich einer Lehrkraft an allgemeinbildenden Schulen sei sie in den Kursbetrieb der Volkshochschule der Beklagten eingebunden. Art, Ort und Zeit der Unterrichtserteilung wie die Erfüllung bestimmter Nebenpflichten (Teilnahme an Teamsitzungen, zum Teil an Prüfungen, sozialpädagogische Betreuung der Kursteilnehmer) seien der Klägerin ganz überwiegend vorgegeben. Die Klägerin habe weder auf die Unterrichtsinhalte noch auf die Art und Weise des von ihr zu erteilenden Unterrichts nennenswert Einfluß nehmen können; insoweit sei sie nicht im wesentli-



chen frei gewesen. Auch das Maß, in welchem die Klägerin auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit Einfluß haben können, sei nicht so erheblich gewesen, daß sie deswegen als selbständige Dozentin angesehen werden könne. Dies gelte auch, soweit sie wegen der von ihr zu erteilenden Fächer im gewissen Umfang Wünsche äußern können. Auch insoweit hätten die unterrichtlichen Belange in jedem Fall Vorrang vor den - ggf. nicht realisierbaren - Wünschen der Kursleiter gehabt. Die Abhängigkeit zeige sich schließlich darin, daß in sehr hohem zeitlichen Umfang in Team-Sitzungen (wöchentlich vier Stunden in HASA- und RESA-Kursen, zwei Stunden im Vorkurs) Koordinierungen durchgeführt worden seien. Die Gesamtwürdigung aller Umstände führe zu dem Ergebnis, daß die Klägerin nicht freie Mitarbeiterin, sondern Arbeitnehmerin sei.

3. Sowohl der Fünfte als auch der Siebte Senat stellen in ihrer Rechtsprechung zum Status von Volkshochschuldozenten in der schulischen Erwachsenenbildung vorrangig auf die Umstände bzw. Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls ab, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten in der Begründung. Bei der Rechtsprechung beider Senate erweist sich nach den umfangreichen Sachverhaltsfeststellungen des Landesarbeitsgerichts, daß die Klägerin ihre Tätigkeit als Arbeitnehmerin der Beklagten verrichtet hat.

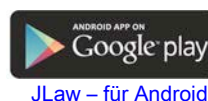
a) Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat bei der Beurteilung des Status einer Volkshochschuldozentin in der schulischen Erwachsenenbildung (Kurse zur Erlangung des Hauptschulabschlusses, der Fachoberschulreife pp.) darauf Gewicht gelegt, inwieweit die Lehrkraft in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht



der Volkshochschule unterlag, weniger jedoch auf den Gegenstand des Unterrichts (Urteil vom 13. November 1991 - 7 AZR 31/91 - BAGE 69, 62 f., 68, 74 = AP Nr. 60 zu § 611 BGB Abhängigkeit, unter III 3 und 5 e der Gründe, m.w.N.). Zur Sachaufklärung über die Weisungsgebundenheit der dortigen Klägerin hinsichtlich ihrer Arbeitszeit wurde der Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Wesentlich kam es in jener Streitsache darauf an, ob der Stundenplan schon feststand, als die Klägerin in ihre Mitarbeit einwilligte, oder ob sie insoweit noch gestaltend Einfluß nehmen konnte.

b) Der erkennende Senat hat sich stärker auf eine typisierende Betrachtung unter dem Gesichtspunkt des Unterrichtsgegenstandes und weniger auf die Frage des Weisungsrechts hinsichtlich der Arbeitszeit gestützt, jedoch auch diese keinesfalls für erheblich erachtet. Hiernach sind Lehrkräfte, die in schulischen Kursen oder an allgemeinbildenden Schulen Unterricht erteilen, in aller Regel Arbeitnehmer, auch wenn es sich bei ihrem Unterricht um eine nebenberufliche Tätigkeit handelt (Urteil vom 24. Juni 1992 - 5 AZR 384/91 - AP Nr. 61 zu § 611 BGB Abhängigkeit, unter II 2 a der Gründe, m.w.N.; auch schon Urteil vom 16. März 1972 - 5 AZR 460/71 - AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lehrer, Dozenten). Damit hat der Senat jedoch keine abschließende Kategorie festgelegt (vgl. insgesamt RGRK-Schliemann, 12. Aufl. <1994>, § 611 BGB Rz 1003, 1004).

c) Unter dem Gesichtspunkt ihrer zeitlichen Weisungsgebundenheit ist die Klägerin schon deshalb Arbeitnehmerin, weil sie die jeweiligen Verträge zu Zeitpunkten abgeschlossen hatte, in denen



das gesamte Kursprogramm einschließlich Ort und Zeit des Unterrichts schon feststand. Stellt man dagegen stärker typisierend auf den Gegenstand des Unterrichts ab, erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ebenfalls als zutreffend: Die Klägerin hatte den Schülern im RESA-Kurs Kenntnisse zu vermitteln, die erforderlich waren, um den schulischen Abschluß mittels einer staatlichen Prüfung zu erreichen. Insoweit war die Klägerin im Bereich der Allgemeinbildung tätig. Die übrigen Einbindungen der Klägerin in den Unterrichtsbetrieb für diese allgemeinbildenden Schulkurse führen ebenfalls zu dem Ergebnis, daß die Klägerin in hinreichendem Maß von der Beklagten persönlich abhängig und deshalb Arbeitnehmerin war. Allerdings hat das Landesarbeitsgericht nicht hinreichend berücksichtigt, daß die Teilnahme der Klägerin an Prüfungen nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags mit der Beklagten war, hierüber vielmehr besondere Absprachen getroffen wurden. Dies macht das Urteil aber nicht rechtsfehlerhaft. Vielmehr ging die organisatorische wie auch die konzeptionelle Einbindung der Klägerin insgesamt nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts so weit, daß die Annahme eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt ist.

III. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge der Befristung des zuletzt abgeschlossenen Vertrages mit dem 29. Juni 1990 geendet, sondern unbefristet bis zum Ausscheiden der Klägerin bei der Beklagten fortbestanden hat.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 49, 73, 79, 80 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Ar-



beitsvertrag) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu überprüfen. Ob die vorangegangenen Verträge wirksam befristet waren, ist grundsätzlich unerheblich. Durch den vorbehaltlosen Abschluß eines befristeten Arbeitsvertrages stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die fortan für ihre Rechtsbeziehungen maßgeblich sein soll.

Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen, indem es den letzten Arbeitsvertrag der Parteien hinsichtlich der Wirksamkeit seiner Befristung zum 29. Juni 1990 der Befristungskontrolle unterworfen hat.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Befristung dieses Vertrags nicht rechtswirksam sei, weil es hierfür keinen rechtfertigenden Grund gibt (vgl. statt vieler BAG Urteil vom 20. Februar 1991 - 7 AZR 81/90 - AP Nr. 137 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu II 1 der Gründe, m.w.N.). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, daß die Beklagte nicht einmal konkret behauptet hat, vorhersehbar habe für die Tätigkeit der Klägerin nach Fristablauf kein Bedarf mehr bestanden, etwa weil die Kurse ausliefen. Unerheblich ist insoweit der Hinweis der Beklagten, die Kurse zählten nicht zu ihren ureigenen Aufgaben, ihre Durchführung sei von einer Bezuschussung abhängig. Unerheblich ist auch, ob ein künftiger Bedarf nicht festgestellt werden konnte, weil die Zahl der künftigen Teilneh-



mer nicht feststand. Dies sind nur allgemeine Erwägungen, die weder für sich noch im Zusammenhang geeignet sind, die Befristung der Beschäftigung der Klägerin sachlich zu rechtfertigen.

Griebeling

Schliemann

Reinecke

Anthes

Hansen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)