

Aktenzeichen: 5 AZR 23/94
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. Juli 1995
- 5 AZR 23/94 -

I. Arbeitsgericht
Frankfurt am Main

Urteil vom 04. Februar 1991
- 1 Ca 160/90 -

II. Hessisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 02. September 1993
- 12 Sa 659/91 -

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

Entscheidungsstichwort:

Status VHS-Lehrerin in Schulabschlußkursen

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit

Leitsätze:

k e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 23/94

12 Sa 659/91 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 659/91 - 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 im vorliegenden Teil des Rechtsstreits die Feststellung, zur Beklagten in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gestanden zu haben. Im 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 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 fachübergrei-



fend die deutsche Sprache. Nahezu ausschließlich wird 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 im Unterricht ausgeführt worden ist. In jedem Tageskurs sind eine hauptberufliche und vier nebenamtliche Kursleiter (Lehrkräfte) zusammen tätig.

Dem HASA-Kurs geht für ausländische Teilnehmer mit geringen Sprach- und Fachkenntnissen ein Vorkurs voran. 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 (Lehrkräfte) 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 (Lehrkräfte) zusammen tätig. Im Abendkurs sind sechs nebenberufliche Kursleiter (Lehrkräfte) eingesetzt. Zu 50 % bis 55 % wird der Unterricht als "team-teaching" durchgeführt.



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

Der HASA-Kurs wie auch der RESA-Kurs endet mit vor dem staatlichen Schulamt abzulegenden Prüfungen, für die entsprechende besondere Prüfungsordnungen des hessischen Kultusministers maßgeblich sind.

Die 1953 geborene Klägerin besitzt die Befähigung für das Lehramt an Gymnasien für die Fächer Englisch, Französisch und Sozialkunde. Sie ist seit dem 15. September 1986 für die Beklagte als nebenberufliche Kursleiterin in aufeinanderfolgenden HASA-Kursen tätig. Ihrer Mitarbeit lagen für jeden Kurs gesondert abgeschlossene befristete Verträge zugrunde. Zuletzt hatten die Parteien einen zum 21. Dezember 1990 befristeten Vertrag über 16 Wochenstunden Deutschunterricht abgeschlossen. Tatsächlich unterrichtete die Klägerin acht Wochenstunden Deutsch und vier Wochenstunden Englisch; vier Wochenstunden waren für die Teilnahme an Team-Sitzungen bestimmt. Als Vergütung waren 27,00 DM pro Wochenstunde Unterricht und 300,00 DM (24 Stunden à 12,50 DM) für die Vorbereitung des Unterrichtsmaterials vereinbart.

Die Klägerin ist der Ansicht, sie habe zur Beklagten nicht in einem freien Dienstverhältnis, sondern in einem Arbeitsverhältnis gestanden. Sie sei in das Kurs-System der Beklagten zur Erlangung von Haupt- und Realschulabschlüssen ähnlich einer Leh-



rerin an einer allgemeinbildenden Schule eingebunden gewesen. Ort, Zeit und Art der Unterrichtserteilung einschließlich der Nebenpflichten wie Pausenaufsicht, Team-Konferenzen, Betreuung der Lernenden seien ihr im wesentlichen vorgegeben worden. Zwar sei bei der Festlegung der Unterrichtszeiten auch auf ihre Wünsche Rücksicht genommen worden; jedoch sei dies angesichts der Tatsache, daß der Unterrichtsplan (Stundenplan) schon vor Abschluß des jeweiligen Vertrages festgelegt habe, nur erfolgt, wenn auch insoweit eine Einigung mit den übrigen Team-Mitgliedern erzielt worden sei. Inhaltlich und zeitlich zeige sich ihre persönliche Abhängigkeit nicht zuletzt in den Team-Sitzungen, in denen zum Zweck der Koordinierung des Unterrichts im jeweiligen Kurs auf jeden Kursleiter hinsichtlich der Art und des Umfangs der Unterrichtserteilung intensiv Einfluß genommen werde. Sie habe auf Wunsch der Beklagten auch Schulverwaltungsaufgaben durchführen und den Kursteilnehmern Hilfestellungen, z.B. bei der Ausfüllung von Formularen, geben müssen. Weil sie Arbeitnehmerin der Beklagten gewesen sei, sei auch die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses mangels eines sachlich rechtfertigenden 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 21. Dezember 1990 hinaus fortbesteht.

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 21. Dezember 1990 hinaus fortbestehe. 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 macht und die Klärung der Frage, ob sie zur Beklagten in einem Arbeitsverhältnis steht, nur Vorfrage ist. Mit diesem Inhalt hat es den Antrag als zulässig erachtet.

2. Diese Antragsauslegung teilt 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 befristet bis zum 21. Dezember 1990 abgeschlossenen Arbeitsvertrags für den HASA-Kurs. Gegen diese Befristung kann sich die Klägerin mit Erfolg nur zur Wehr setzen, wenn sie nicht freie Mitarbeiterin, sondern Arbeitnehmerin der Beklagten gewesen ist. Zumindest gleichermaßen, wenn nicht gar von der Intensität der Auseinandersetzung und von der Bedeutung her in erster Linie, 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 geltend gemacht 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 sachlich rechtfertigenden Grundes für eine Befristung. Unter dem Gesichtspunkt der Prozeßökonomie wäre es unverständlich, wenn die Klägerin nur als Vorfrage und damit ohne Teilnahme an der Rechtskraft der Entscheidung geklärt haben möchte, daß sie seit Beginn ihrer Tätigkeit für die Beklagte in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden hat.

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 21. Dezember 1990 befristete Vertrag.

4. Für den Antrag festzustellen, zur Beklagten im Arbeitsverhältnis gestanden zu haben, folgt das Feststellungsinteresse aus § 256 Abs. 2 ZPO. Das Interesse an der Feststellung, daß die Be-



fristung unwirksam sei, ergibt sich aus § 256 Abs. 1 ZPO. Die Begrenzung des Antrags auf die Zeit bis zum Ausscheiden der Klägerin stellt inhaltlich keine Antragsänderung, sondern eine Antragseinschränkung 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 übrigen Rechtsstreits der Parteien hinsichtlich der Bezahlung der Klägerin maßgebend.

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

1. Das Landesarbeitsgericht ist von dem grundsätzlichen 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 jeweils gegenüber dem zur Dienstleistung Berechtigten befindet. Arbeitnehmer ist danach 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. Hiernach 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 Anwen-



dungsbereich 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 Urteil 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 und des erkennenden Fünften 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 Team-Sitzungen, 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 wesentlichen frei gewesen. Auch das Maß, in welchem die Klägerin auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit Einfluß habe nehmen 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 habe 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 auch 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.

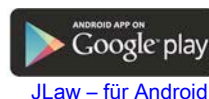
3. Sowohl der Fünfte als auch der Siebte Senat stellen in ihrer Rechtsprechung zum Status von Volkshochschuldozenten in der schulischen Erwachsenenbildung vorrangig auf die Umstände bzw. Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls ab, wenn auch mit unterschiedlichen argumentativen Schwerpunkten. Unter beiden argumentativen Schwerpunkten erweist sich, daß die Klägerin nach den umfangreichen Sachverhaltsfeststellungen des Landesarbeitsgerichts



ihre Tätigkeit als Arbeitnehmerin der Beklagten verrichtet hat und nicht als freie Mitarbeiterin.

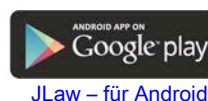
a) Der Siebte Senat hat bei der Beurteilung des Status einer Volkshochschuldozentin in der schulischen Erwachsenenbildung (Kurse zur Erlangung des Hauptschulabschlusses, der Fachoberschulreife pp.) stärker darauf Gewicht gelegt, inwieweit die Lehrkraft in zeitlicher Hinsicht dem Weisungsrecht der Volkshochschule 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 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 stark auf die Frage des Weisungsrechts hinsichtlich der Arbeitszeit gestützt, auch sie jedoch für erheblich erachtet. Hiernach sind Lehrkräfte in schulischen Kursen bzw. an allgemeinbildenden Schulen 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 Katego-



rie 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 der jeweilige Vertrag mit der Klägerin zu einem Zeitpunkt abgeschlossen wurde, in welchem das Kursprogramm einschließlich Ort und Zeit der Unterrichtserteilung schon feststand. Stellt man dagegen stärker typisierend auf den Gegenstand der Unterrichtserteilung ab, erweist sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ebenfalls als zutreffend. Die Klägerin hatte den Schülern im HASA-Kurs Kenntnisse zu vermitteln, die erforderlich waren, um den schulischen Abschluß aufgrund einer staatlichen Prüfung zu erreichen. Insoweit war die Klägerin im Bereich der Allgemeinbildung tätig. Die übrigen Einbindungen der Klägerin in den Unterrichtsbetrieb der Beklagten für diese allgemeinbildenden Schulkurse, wie sie vom Landesarbeitsgericht aufgrund umfangreicher Beweisaufnahmen festgestellt worden sind, 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 an Prüfungen nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages mit der Beklagten gewesen ist, sondern hierüber gesonderte Absprachen getroffen wurden. Dies macht jedoch sein Urteil nicht rechtsfehlerhaft. Vielmehr ging die organisatorische wie auch die konzeptionelle Einbindung der Klägerin insgesamt nach den weiteren Feststellungen 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 21. Dezember 1990 geendet, sondern unbefristet fortbesteht.

1. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts seit seinem Urteil vom 8. Mai 1985 (BAGE 49, 73, 79, 80 = AP Nr. 97 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist bei mehreren aneinandergereihten befristeten Arbeitsverträgen im Rahmen der arbeitsgerichtlichen Befristungskontrolle nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages 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 21. Dezember 1990 der Befristungskontrolle unterworfen hat.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß die Befristung dieses Vertrags nicht rechtswirksam sei, weil es hierfür keinen sachlich 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 hingewie-



sen, daß die Beklagte nicht einmal konkret behauptet hat, es sei vorhersehbar gewesen, daß für die Tätigkeit der Klägerin nach Fristablauf kein Bedarf mehr bestehe, etwa weil die Kurse ausliefen. Unerheblich ist insoweit der Hinweis der Beklagten, die Kurse zählten nicht zu ihren ureigenen Aufgaben, ihre Durchführung sei von der Bezuschussung durch Dritte abhängig. Unerheblich ist auch, ob ein künftiger Bedarf nicht festgestellt werden konnte, weil die Zahl der künftigen Teilnehmer 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](#)