

Aktenzeichen: 5 AZR 347/97
Bundesarbeitsgericht 5, Senat

Urteil vom 06. Mai 1998
- 5 AZR 347/97 -

I. Arbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 28. Juni 1995
- 9 Ca 9063/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Bremen

Urteil vom 18. Dezember 1996
- 2 Sa 387/95 -

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

Entscheidungsstichwort:

Arbeitnehmereigenschaft einer Familienhelferin

Gesetz:

BGB § 611 Abhängigkeit; SGB VIII §§ 3, 31, 36, 79

Leitsatz:

Familienhelferinnen nach § 31 SGB VIII sind regelmäßig Arbeitnehmer.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 347/97
2 Sa 387/95 Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
6. Mai 1998

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

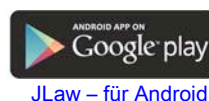
In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Mai 1998 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Dr. Reinecke und Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Glaubitz und Anthes für Recht erkannt:



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



1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 18. Dezember 1996 - 2 Sa 387/95 - 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 Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Klägerin war aufgrund befristeter Verträge als Familienhelferin für die Beklagte tätig. Diese ist seit dem 1. Januar 1993 Trägerin der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) in der Freien Hansestadt Bremen.

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfe - gehören zu den „Leistungen der Jugendhilfe“ unter anderem „Hilfe zur Erziehung und ergänzende Leistungen (§§ 27 bis 35, 36, 37, 39, 40)“. Anspruch auf Hilfe zur Erziehung hat ein Personensorgeberechtigter, „wenn eine dem Wohl des Kindes und des Jugendlichen entsprechende Erziehung nicht gewährleistet ist und Hilfe für seine Entwicklung geeignet und notwendig ist (§ 27 Abs. 1 SGB VIII)“. Die „Hilfe zur Erziehung“ wird unter anderem in Form „sozialpädagogischer Familienhilfe“ gewährt. Dazu enthält das SGB VIII folgende Bestimmung:

„§ 31 Sozialpädagogische Familienhilfe.

Sozialpädagogische Familienhilfe soll durch intensive Betreuung und Begleitung Familien in ihren Erziehungsaufgaben, bei der Bewältigung von Alltagsproblemen, der Lösung von Konflikten und Krisen sowie im Kontakt mit Ämtern und Institutionen unterstützen und Hilfe zur Selbsthilfe geben. Sie ist in der Re-



gel auf längere Dauer angelegt und erfordert die Mitarbeit der Familie.“

In den „Gemeinsamen Vorschriften für die Hilfe zur Erziehung ...“ des SGB VIII heißt es:

„§ 36 Mitwirkung, Hilfeplan.

...

(2) Die Entscheidung über die im Einzelfall angezeigte Hilfeart soll, wenn Hilfe voraussichtlich für längere Zeit zu leisten ist, im Zusammenhang mehrerer Fachkräfte getroffen werden. Als Grundlage für die Ausgestaltung der Hilfe sollen sie zusammen mit dem Personensorgeberechtigten und dem Kind oder dem Jugendlichen einen Hilfeplan aufstellen, der Feststellungen über den Bedarf, die zu gewährende Art der Hilfe sowie die notwendigen Leistungen enthält; sie sollen regelmäßig prüfen, ob die gewährte Hilfe weiterhin geeignet und notwendig ist. Werden bei der Durchführung der Hilfe andere Personen, Dienste oder Einrichtungen tätig, so sind sie oder deren Mitarbeiter an der Aufstellung des Hilfeplans und seiner Überprüfung zu beteiligen.

...“

Hinsichtlich der Träger der Jugendhilfe enthält das SGB VIII unter anderem folgende Regelungen:

„§ 3 Freie und öffentliche Jugendhilfe.

(1) Die Jugendhilfe ist gekennzeichnet durch die Vielfalt von Trägern unterschiedlicher Wertorientierungen und die Vielfalt von Inhalten, Methoden und Arbeitsformen.

(2) Leistungen der Jugendhilfe werden von Trägern der freien Jugendhilfe und von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe erbracht. Leistungsverpflichtungen, die durch dieses Buch begründet werden, richten sich an die Träger der öffentlichen Jugendhilfe.

...“



Nach § 79 Abs. 1 SGB VIII haben „die Träger der öffentlichen Jugendhilfe ... für die Erfüllung der Aufgaben nach diesem Buch die Gesamtverantwortung einschließlich der Planungsverantwortung“.

Grundlage für die Tätigkeit der beklagten Stiftung ist die „Kooperationsvereinbarung“ vom 18. Dezember 1992 zwischen dem Amt für Soziale Dienste Bremen einerseits und der Beklagten sowie dem Caritas-Verband Bremen e. V. andererseits. Die Vereinbarung lautet auszugsweise:

„3. Einsatz von Familienhelfern

3.1. Grundsätzliches

Als Familienhelfer sollen überwiegend Sozialarbeiter/-innen/-pädagogen/-innen beschäftigt werden, da deren berufliche Qualifikation den konzeptionellen Voraussetzungen der SPFH entspricht. Andere berufliche Qualifikationen sind daneben nicht ausgeschlossen, sondern können im Einzelfall begründet vorgesehen werden.

Im Jahre 1993 soll ein Einstieg zur Festanstellung erfolgen. ...

Alle weiteren Familienhelfermaßnahmen werden von Fachkräften im Rahmen von Honorarverträgen durchgeführt. ...

3.2 Im Einzelfall

Die Entscheidung über den Einsatz eines Familienhelfers/einer Familienhelferin trifft gemäß Geschäftsordnung des Amtes der zuständige Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin nach Beratung in der Fallkonferenz der Stadtteilgruppe. An den Beratungen ist der Träger zu beteiligen, wenn bei den Überlegungen zur Hilfeplanung der Einsatz eines Familienhelfers/einer Familienhelferin in Erwägung gezogen wird.

Die Auswahl der geeigneten Honorarkraft im Einzelfall für einen Familienhelfereinsatz erfolgt gemeinsam zwischen dem zuständigen Sozialarbeiter/der Sozialarbeiterin und dem Träger.
...

Die Erarbeitung des Hilfeplanes ist gemeinsame Aufgabe des Amtes und des Trägers. Die Benennung und Zuordnung eines Familienhelfers/einer Familienhelferin zu einer bestimmten Familie ist Aufgabe des Trägers in Abstimmung mit dem Amt und



bedarf der gemeinsamen Zustimmung und Abklärung zwischen Familie, Familienhelfer/-in, zuständigem Sozialarbeiter/zuständiger Sozialarbeiterin sowie Träger.

Die Ausdifferenzierung des Hilfeplanes gemäß § 36 KJHG soll innerhalb von drei Monaten nach Hilfebeginn zwischen Familienhelfer/-in, fallführendem Sozialarbeiter/-in und der Familie, ggfs. unter Hinzuziehung weiterer Fachkräfte, erfolgen.

Im Hilfeplan sind die kontinuierlichen Kontakte zwischen dem zuständigen Sozialarbeiter/der Sozialarbeiterin und dem Familienhelfer/der Familienhelferin und die Zeiträume zur gemeinsamen Überprüfung verbindlich festzuschreiben.

Die Fallverantwortung im Einzelfall bleibt, auch während des Einsatzes des Familienhelfers/der Familienhelferin, beim zuständigen Sozialarbeiter/bei der zuständigen Sozialarbeiterin. Hierzu gehört auch die Verantwortung für die Erstellung und Fortschreibung des Hilfeplanes.

...

4. Koordinator

Der Koordinator/die Koordinatorin haben die Aufgabe, schwerpunktmäßig die Bearbeitung von Themen grundsätzlicher und über den Einzelfall hinausgehender Bedeutung (z. B. Fachberatung, Fortbildung) zu gewährleisten. Außerdem sind sie Ansprechpartner des Amtes für das Programm betreffende Fragen grundsätzlicher Art und für die erste Fallkonferenz, in der im Grundsatz ggfs. über den Einsatz eines Familienhelfers beraten werden soll. ...

5. Berichtspflicht und Datenschutz

...

Zur Weiterbewilligung der Hilfe erstellt der Familienhelfer/die Familienhelferin eine Stellungnahme, die die zur Weiterbewilligung erforderlichen Informationen im Sinne einer nachvollziehbaren Darstellung des Hilfeablaufs und der Entwicklung in der Familie während des Familienhelfereinsatzes enthält. Dieser Bericht sowie die Fortschreibung des Hilfeplanes sind Grundlage der Weiterbewilligung und liegen zur Fallkonferenz vor. ...

Bei Beendigung der Hilfe erstellt der Familienhelfer/die Familienhelferin einen Abschlußbericht, der fallführende Sozialarbeiter eine abschließende Stellungnahme zur Maßnahme. ...



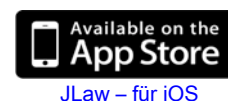
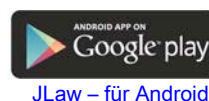
11. Konfliktlösung

Vom Amt und von den beiden Trägern wird angestrebt, evtl. Konflikte auf der Ebene des Einzelfalles zwischen den Sozialarbeitern der Sozialen Dienste einerseits und den Familienhelfern andererseits durch Hinzuziehung der jeweiligen Sachgebietsleitung des Amtes und des Koordinators/der Koordinatorin zu lösen.

Bei Konflikten einzelfallübergreifend und in Ausnahmefällen einzelfallbezogen werden die jeweilige Leitung der Regionalabteilung und die Leitung des Trägers einbezogen bzw. übernehmen für sich die Zuständigkeit zur Klärung.

...“

Die Beklagte beschäftigt in der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH) Familienhelferinnen sowohl auf der Basis von Arbeitsverträgen als auch aufgrund von Vereinbarungen über eine freie Mitarbeit. Zehn Mitarbeiterinnen werden als Honorarkräfte, acht als Arbeitnehmerinnen eingesetzt. Die Einsätze erfolgen nach den durch das SGB VIII und die Kooperationsvereinbarung vorgezeichneten Weg: Nach Erstellung des Hilfeplans durch den fallführenden Sozialarbeiter des Amtes und der Auswahl der Familienhelferin ist diese verpflichtet, innerhalb von sechs Wochen nach Beginn einer Maßnahme einen differenzierten Handlungs-/Förderplan in Abstimmung mit der Familie und der Koordinatorin der Beklagten zu erstellen, der spätestens nach acht Wochen beim Amt für Soziale Dienste vorliegen muß. Im Rahmen dieses Plans stellt die Familienhelferin die bestehenden Probleme dar und beschreibt die Vorgehensweise, mit der sie zu deren Lösung gelangen will. Bei Neueinsätzen hat die Familienhelferin der Beklagten bis spätestens acht Wochen nach Beginn der Maßnahme einen ausgefüllten Evaluationsbogen (Auswertungsbogen) zu übersenden. Zwölf Wochen nach Beginn bzw. nach Weiterbewilligung der Maßnahme erstellt der fallführende Sozialarbeiter eine Fortschreibung des Hilfeplans, bei



dem der Familienhelfer, die Familie und die Koordinatorin der Beklagten mitzuwirken haben.

Soll eine Maßnahme fortgeführt werden, so hat die Familienhelferin eine Stellungnahme auszuarbeiten, die die zur Weiterbewilligung erforderlichen Informationen im Sinne einer nachvollziehbaren Darstellung des Hilfeablaufs und der Entwicklung der Familie während des Familienhelfereinsatzes enthält. Diese muß fünf Wochen vor der Fallkonferenz bzw. vor Ablauf des Bewilligungszeitraums bei der Beklagten und drei Wochen vorher beim Amt für Soziale Dienste vorliegen. Nach jeder Weiterbewilligung hat die Familienhelferin innerhalb von sechs Wochen wieder einen differenzierten Handlungs-/Förderplan zu erstellen. Bei Beendigung der Maßnahme hat die Familienhelferin einen Abschlußbericht zu erstellen und innerhalb von acht Tagen an die Beklagte zu senden.

Für jede Maßnahme wird vom Amt für Soziale Dienste ein bestimmtes wöchentliches Stundenkontingent bewilligt. Dies umfaßt bei den freien Mitarbeitern zwischen zehn und zwölf Stunden, bei den festangestellten Mitarbeitern zwischen acht und neun Stunden pro Familie. Die Beklagte setzt dabei einen Zeitanteil von 3/4 für die Arbeit mit der Familie und 1/4 für Vor- und Nacharbeiten, wie z.B. Dienstbesprechungen, Besprechungen mit fallführenden Sozialarbeitern, Kooperation mit anderen Einrichtungen, wie Kindergärten, Verbänden etc. und Fallkonferenzen, an. Die Arbeitszeit hängt von den Lebensgewohnheiten der zu betreuenden Familie ab und kann in diesem Rahmen von den Familienhelferinnen frei bestimmt werden.

Für die festangestellten Familienhelferinnen gelten daneben feste Bürozeiten, die für die Vor- und Nachbereitung der Arbeit in den Familien, die Weiterent-



wicklung des Familienhilfeprogramms, insbesondere die Planung und Vorbereitung von Fortbildungsveranstaltungen und einen Telefondienst zu nutzen sind und deren Einhaltung von der Beklagten überprüft wird. Die freien Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre Berichte im Sekretariat der Beklagten schreiben zu lassen. Dieses Angebot wird nur von einem geringen Teil der Honorarkräfte genutzt. Die Berichte der festangestellten Mitarbeiter werden dagegen ausschließlich im Sekretariat geschrieben.

Zumindest bis zur Klageerhebung lud die Beklagte alle Familienhelferinnen zu einem monatlichen Treffen ein, in dem sie über den aktuellen Stand des Familienhilfeprogramms informierte und einen fachlichen Austausch ermöglichte. Hieran nahmen ca. 40 % der Familienhelferinnen teil. Die Beklagte bot desweiteren hausinterne Fortbildungsveranstaltungen an. An diesen nahmen etwa 50 % der Familienhelferinnen teil. In Krisensituationen wurde nach Vereinbarung eine pädagogische Fachberatung durch die Koordinatorin der Beklagten durchgeführt. Schließlich bot die Beklagte auch Supervisionsveranstaltungen an. Nach der Einschätzung der Beklagten im Schreiben vom 18. Mai 1994 gehörte das Angebot der Supervision „zur Grundausstattung“ des Familienhilfeprogramms. Dieses Angebot wurde von durchschnittlich 66 % der Familienhelferinnen genutzt.

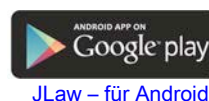
Die Klägerin ist Diplom-Psychologin. Sie war vor dem 1. Januar 1993 für den früheren Träger und seither für die Beklagte als Familienhelferin tätig, und zwar jeweils auf der Grundlage von befristeten Honorarverträgen. Diese wurden jeweils im Umfang und für die Dauer von bewilligten Erziehungshilfemaßnahmen abgeschlossen. Zuletzt war die Klägerin auf der Basis von Verträgen vom 6./14. Oktober 1994 und vom 26. Oktober/3. November 1994 im Gesamtumfang von 24 Wochenstunden



beschäftigt. Der eine Vertrag lief vom 15. August 1994 bis zum 14. Februar 1995, der andere vom 1. September 1994 bis zum 28. Februar 1995. Das Honorar betrug 30,00 DM pro Stunde. Nach Ziff. 3 der Verträge handelte es sich um eine „selbständige Tätigkeit gem. § 18 EStG“. Nach Ziff. 4 konnten nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden abgerechnet werden.

Die Klägerin hat geltend gemacht, bei ihrer Tätigkeit handele es sich um eine abhängige Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Sie nehme, vermittelt über die Beklagte, für die Freie Hansestadt Bremen öffentliche Aufgaben einer Sozialarbeiterin wahr. Ihre Tätigkeit unterscheide sich bis auf die Stundenzahl nicht von derjenigen der festangestellten Mitarbeiter. Es bestehe zwar keine ausdrückliche vertragliche Verpflichtung zur Teilnahme an den von der Beklagten angebotenen pädagogisch fachlichen Begleitmaßnahmen. Es werde aber erwartet, daß die zehn Honorarkräfte ebenso wie die acht festangestellten Mitarbeiter die angebotenen Termine wahrnehmen. Es sei mehrfach zum Ausdruck gebracht worden, daß eine Nichtteilnahme zur Folge habe, daß der betreffenden Mitarbeiterin keine neuen Fälle zugewiesen würden. Art, Inhalt und Umfang ihrer Tätigkeit seien ihr durch den Hilfe- und den Handlungs-/Förderplan bis ins Detail vorgeschrieben. Sie sei gehalten gewesen, die Handlungs-/Förderpläne mit der Koordinatorin der Beklagten durchzusprechen. Die Koordinatorin habe ebenso wie der zuständige Sozialarbeiter des Amtes für Soziale Dienste jederzeit die Möglichkeit gehabt, die von ihr vorgeschlagenen Maßnahmen abzuändern oder zu ergänzen. Ein sachlicher Grund für die Befristung sei nicht gegeben, da ein Arbeitsverhältnis mit einer Daueraufgabe vorliege.

Die Klägerin hat beantragt



festzustellen, daß zwischen den Parteien über den 14. Februar 1995 hinaus ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit 24 Wochenstunden besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen: Die Bindung der Klägerin an den Hilfeplan begründe keine Weisungsabhängigkeit. Dieser treffe zunächst nur grundsätzliche Festlegungen. Die Vorgaben des Hilfeplans würden durch die jeweilige Familienhelferin eigenverantwortlich soweit ausdifferenziert, daß ihr selbst klar werde, was sie in der Familie tun möchte, um die vom Hilfeplan vorgegebenen Ziele zu erreichen. Eine Einflußnahme durch sie (die Beklagte) auf die Erstellung und den Inhalt des Handlungs-/Förderplans finde nicht statt. Es habe lediglich das Angebot bestanden, den Handlungs-/Förderplan mit der Koordinatorin durchzusprechen. Zwischen den festangestellten und den freien Mitarbeitern bestünden erhebliche Unterschiede. So hätten erstere feste Bürozeiten einzuhalten, die sie für die Vor- und Nachbereitung der Arbeit in den Familien sowie die Weiterentwicklung des Familienhelferprogramms insgesamt zu nutzen hätten, und deren Einhaltung von der Beklagten überprüft werde. Ferner hätten sie den Telefondienst wahrzunehmen.

Der sachliche Grund für die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Klägerin liege in folgendem: Die Klägerin sei ausgebildete Diplom-Psychologin. Die sozialpädagogische Familienhilfe sei jedoch nach der gesetzlichen Konzeption eine Hilfeart, bei der in erster Linie Sozialpädagogen/Sozialarbeiter eingesetzt würden. Diplompsychologen fehle dagegen in der Regel die notwendige Qualifikation gerade für eine sozialarbeiterische Tätigkeit. Bei den früheren Trägern habe sich die Familienhilfe völlig unkontrolliert entwickelt. Sie, die Beklagte, habe deshalb das Programm auf die eigentlichen gesetzgeberischen Ziele und Rahmenbedingungen



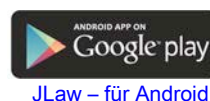
zurückführen müssen. Aus diesem Grund sei von Beginn an nicht geplant gewesen, mit der Klägerin, wie auch weiteren Diplom-Psychologinnen, neben den hier umstrittenen Verträgen weitere Verträge für den Einsatz als Familienhelferin abzuschließen. Die zuletzt abgeschlossenen Verträge hätten allein dazu gedient, solche Maßnahmen zu Ende zu führen, bei denen die Klägerin bereits für die früheren Programmträger in psychologisch-therapeutischer Funktion tätig geworden sei. Für eine fachlich qualifizierte Sozialarbeit auf der Basis des jetzt dem Familienhilfeprogramm zugrunde liegenden Konzeptes sei die Klägerin aufgrund ihrer Ausbildung nicht geeignet.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten hatte keinen Erfolg. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

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

Die Revision ist nicht begründet. Die Klägerin steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zur Beklagten. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis richtig erkannt.

- I. Das Rechtsverhältnis der Parteien ist ein Arbeitsverhältnis.
 1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von den Grundsätzen ausgegangen, die der Senat zur Abgrenzung des Arbeitsverhältnisses von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters aufgestellt hat (vgl. BAGE 78, 343 = AP Nr. 74 zu § 611 BGB Abhängigkeit). Beide unterscheiden sich durch den Grad der persönlichen Ab-



hängigkeit, in der sich der zur Dienstleistung Verpflichtete befindet. Der Arbeitnehmer ist in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert. Die Eingliederung zeigt sich insbesondere darin, daß der Beschäftigte dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (vgl. § 121 GewO). Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist namentlich der Mitarbeiter, der nicht im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. § 84 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 HGB).

Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart und der Organisation der zu leistenden Tätigkeit ab. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines anderen Rechtsverhältnisse erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Bei untergeordneten und einfacheren Arbeiten ist eher eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation anzunehmen als bei gehobenen Tätigkeiten. Ein Arbeitsverhältnis kann aber auch bei Diensten höherer Art gegeben sein, selbst wenn dem Dienstverpflichteten ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit, Eigeninitiative und fachlicher Selbständigkeit verbleibt.

Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Widersprechen sich Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung, so ist letztere maßgebend. Letztlich kommt es auf eine Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles an.

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich bereits bei Anwendung dieser Grundsätze, daß die Klägerin Arbeitnehmerin ist.



a) Soziale Arbeit kann sowohl im Rahmen von Arbeitsverhältnissen als auch in anderen Rechtsverhältnissen erbracht werden. Die Klägerin ist aber weisungsabhängig und in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert. Die Klägerin wird in den Familien „eingesetzt“. Sie ist also nicht freiberuflich tätig und bietet ihre Dienste nicht den Familien, sondern der Beklagten an. Sie kann ihre Tätigkeit in den Familien nicht im wesentlichen frei gestalten.

b) Der Streitfall ist durch eine Aufspaltung der Arbeitgeberfunktionen gekennzeichnet.

Die Klägerin unterliegt im Rahmen ihrer Tätigkeit der Fachaufsicht durch den zuständigen Sozialarbeiter beim Amt für Soziale Dienste der Freien Hansestadt Bremen und damit einem umfassenden Weisungsrecht im Hinblick auf Art und Weise der Ausführung der Tätigkeit. Die Beklagte wirkt unter anderem mit bei der Erstellung des Hilfeplans, bei der Auswahl des geeigneten Familienhelfers, bei der Benennung und Zuordnung eines Familienhelfers zu einer bestimmten Familie und bei der Lösung von Konflikten. Sie ist Vertragspartnerin der Klägerin und zur Entgeltzahlung verpflichtet.

c) Das Weisungsrecht des zuständigen Sozialarbeiters des Amtes ergibt sich aus den gesetzlichen Vorgaben.

Soweit § 27 Abs. 1 SGB VIII den Personensorgeberechtigten einen Anspruch auf Hilfe zur Erziehung eines Kindes oder Jugendlichen gewährt, richtet sich dieser Anspruch gegen den Träger der öffentlichen Jugendhilfe (§ 3 Abs. 2 Satz 2 SGB VIII). Der Träger der öffentlichen Jugendhilfe kann zur Erfüllung der ihm obliegenden Leistungspflicht einen freien Träger einschalten, der aufgrund einer beson-



deren Vereinbarung die Jugendhilfemaßnahme als eigene Aufgabe durchführt. Dies ergibt sich aus dem Gebot der partnerschaftlichen Zusammenarbeit in § 4 SGB VIII. Die Übertragung der Aufgaben auf einen freien Träger entbindet den Träger der öffentlichen Jugendhilfe jedoch nicht von seiner Gesamtverantwortung (§ 79 Abs. 1 SGB VIII). Er ist deshalb verpflichtet, die laufende Tätigkeit des freien Trägers und damit auch die des eingesetzten Familienhelfers zu überwachen (vgl. Mainberger in Hauck, SGB VIII, Stand Januar 1998, K § 79 Rz 6). Dies berechtigt den öffentlichen Träger gleichzeitig zu Weisungen im Einzelfall.

d) Diese gesetzlichen Vorgaben haben auch in der von der Beklagten mit der Stadt Bremen abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung ihren Niederschlag gefunden. Nach Ziff. 3.2 Abs. 6 bleibt die sogenannte Fallverantwortung im Einzelfall, auch während des Einsatzes des Familienhelfers, beim zuständigen Sozialarbeiter. Er trägt auch die Verantwortung für die Erstellung und Fortschreibung des Hilfeplans. Der zuständige Sozialarbeiter ist berechtigt, jederzeit die von der Familienhelferin im Handlungs-/Förderplan vorgeschlagenen Maßnahmen abzuändern oder zu ergänzen. Ziff. 11 der Kooperationsvereinbarung über die Lösung von einzelfallübergreifenden und einzelfallbezogenen Konflikten besagt nichts anderes. Auch nach dieser Bestimmung können die Regionalabteilung (des Amtes) und die Leitung der Beklagten „die Zuständigkeit zur Klärung“ an sich ziehen, dem Familienhelfer also Anweisungen erteilen.

Daß die Familienhelferin nicht eigenverantwortlich handeln darf, zeigt sich auch darin, daß nach Ziff. 3.2 Abs. 5 der Kooperationsvereinbarung im Hilfeplan kontinuierliche Kontakte zwischen dem zuständigen Sozialarbeiter/der zuständigen Sozialarbeiterin und dem Familienhelfer/der Familienhelferin sowie die Zeiträume zur



gemeinsamen Überprüfung verbindlich festzuschreiben sind. Auch die zeitlich genau festgelegten Berichtspflichten dienen letztlich der Kontrolle der Arbeit der Familienhelferin. Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ermöglicht die Verknüpfung von Kontakt- und Berichtspflichten eine ständige Überwachung der Familienhelfereinsatzen durch den zuständigen Sozialarbeiter. Einer ausdrücklichen Bestimmung im Arbeitsvertrag oder in einer Dienstanweisung oder einer sonstigen Anordnung der Beklagten, den Weisungen des zuständigen Mitarbeiters des Sozialamtes Folge zu leisten, bedurfte es daher entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht.

- e) Das fachliche Weisungsrecht des zuständigen Sozialarbeiters beruht auf dem Rechtsverhältnis der Klägerin mit der Beklagten und ist letzterer zuzurechnen.

Das fachliche Weisungsrecht gegenüber einem Mitarbeiter steht regelmäßig dem Arbeitgeber zu, nicht aber einem Dritten. Die Klägerin steht in keinem unmittelbaren Rechtsverhältnis zur Freien Hansestadt Bremen. Ein solches Rechtsverhältnis ergibt sich auch nicht aus den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Dieses Gesetz findet auf den vorliegenden Fall keine Anwendung. Die Durchführung der einem öffentlichen Träger obliegenden Jugendhilfemaßnahmen durch Mitarbeiter eines freien Trägers ist dann nicht an den Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu messen, wenn sich das Zusammenwirken beider Träger auf der Grundlage der Spezialregelungen des SGB VIII vollzieht (vgl. BAG Urteil vom 11. Juni 1997 - 7 AZR 487/96 - AP Nr. 1 zu § 2 SGB VIII, zu II 3 der Gründe, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Dies ist hier der Fall. Der Kooperationsvertrag nennt unter Ziff. 1.3 als gesetzliche Grundlage der sozialpädagogischen Familienhilfe ausdrücklich die einschlägigen Vorschriften des Kinder- und Jugendhilfegesetzes (jetzt SGB VIII).



Die Regelung in Ziff. 3.2. Abs. 6 der Kooperationsvereinbarung, nach der die Fallverantwortung im Einzelfall auch während des Einsatzes der Familienhelferin beim zuständigen Sozialarbeiter bleibt, enthält die Vereinbarung mit der Beklagten, daß dem Amt bzw. dem dort zuständigen Sozialarbeiter das Weisungsrecht gegenüber der Familienhelferin zustehen soll.

3. Unter diesen Umständen ist es unerheblich, in welcher Weise der zuständige Sozialarbeiter des Amtes das Weisungsrecht ausgeübt hat. Es mag zutreffen, daß dies nur in sehr zurückhaltender Weise geschehen ist. Das ändert aber an dem Bestehen eines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts nichts (vgl. BAG Urteil vom 12. September 1996 - 5 AZR 1066/94 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Freier Mitarbeiter, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen).

Das Bestehen eines freien Mitarbeiterverhältnisses ergibt sich auch nicht daraus, daß die Klägerin ihre Arbeitszeit im wesentlichen frei bestimmen konnte. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers muß sich nicht auf die Arbeitszeit erstrecken, sondern kann sich auf den Inhalt und die Durchführung der geschuldeten Tätigkeit beschränken (BAG Urteil vom 20. Oktober 1993 - 7 AZR 657/92 - teilweise veröffentlicht in AfP 1994, 72; RzK I 9a Nr. 81). So liegen die Dinge hier. Die Klägerin hatte die ihr zugewiesene Familie wöchentlich bis zu 12 Stunden zu betreuen. An feste Termine war sie dabei naturgemäß nicht gebunden. Die Beklagte und der zuständige Sozialarbeiter des Amtes hatten aber das Recht, der Klägerin konkrete Einzelweisungen zu erteilen. Daß die Klägerin die Termine mit der Familie absprechen konnte, hat daher kein entscheidendes Gewicht.



II. Die Befristungen der beiden Arbeitsverträge vom 6./14. Oktober 1994 und vom 26. Oktober/3. November 1994 sind unwirksam. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschuß des Großen Senats vom 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - BAGE 10, 65 = AP Nr. 16 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag; BAGE 65, 86 = AP Nr. 136 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag) ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nach § 620 BGB grundsätzlich möglich. Wird jedoch dem Arbeitnehmer durch die Befristung der Schutz zwingender Kündigungs-schutzbestimmungen entzogen, so bedarf die Befristung eines sie rechtfertigenden sachlichen Grundes. Fehlt es an einem sachlichen Grund für die Befristung, so liegt eine objektiv funktionswidrige und deshalb mißbräuchliche Vertragsgestaltung vor mit der Folge, daß sich der Arbeitgeber auf die Befristung nicht berufen kann.

1. Bei mehreren befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrages auf ihre sachliche Rechtfertigung hin zu prüfen (BAGE 65, 86 = aaO). Das gilt für den Regelfall, daß befristete Verträge aneinander anschließen. Überschneiden sich dagegen die Laufzeiten mehrerer befristeter Verträge, was hier der Fall ist, ist auf die letzten nebeneinander laufenden Arbeitsverträge abzustellen (BAG Urteil vom 8. April 1992 - 7 AZR 135/91 - AP Nr. 146 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag, zu I der Gründe). Das sind hier die beiden im Oktober und November 1994 abgeschlossenen Verträge.

Die Befristungen dieser Verträge erweisen sich als unwirksam. Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gelangt, daß es sachliche Gründe für diese Befristungen nicht gibt. Es hat dazu ausgeführt, auf der abstrakten Ebene, auf der die Beklagte das Thema abhandle, könne nicht nachvollzogen werden, warum eine Diplom-Psychologin weniger als ein Sozialarbeiter oder Sozialpädagoge geeig-



net sei, als Familienhelferin tätig zu werden. Denkbar wäre zwar eine Befristung aus Gründen der Erprobung. Es gäbe jedoch keinerlei Anhaltspunkte für eine fehlende persönliche Eignung der Klägerin.

Das ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Bei dem Begriff der sachlichen Rechtfertigung einer Befristung handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle unterliegt. Die Würdigung des Berufungsgerichts zum Vorliegen eines Sachgrundes kann nur auf eine Verkennung von Rechtsbegriffen oder Verletzung von Denkgesetzen oder Erfahrungssätzen oder daraufhin überprüft werden, ob wesentliche Umstände des Einzelfalls übersehen worden sind. Das ist hier nicht der Fall. Die Würdigung des Berufungsgerichts ist rechtlich möglich und naheliegend. Sie ist im übrigen von der Beklagten in der Revisionsinstanz auch nicht angegriffen worden.

Die Beklagte verweist darauf, das Familienhilfeprogramm habe sich bei den bisherigen Trägern völlig unkontrolliert außerhalb des SGB VIII entwickelt und es seien verstärkt psychologisch-therapeutische Hilfen gewährt worden; mit der gesetzlich vorgeschriebenen Konzeption der Familienhelfer stimme diese Art der Betreuung durch Familienhelfer nicht überein. Dies mag zutreffen, gibt aber keine Erklärung dafür, warum Diplom-Psychologen das gesetzliche Konzept der Familienhilfe nicht fachgerecht ausführen können. Ein Grund für die Befristung der Arbeitsverhältnisse mit der Klägerin ergibt sich daraus nicht.

Die Beklagte hält die Klägerin letztlich allein aufgrund ihrer Ausbildung als Diplom-Psychologin für ungeeignet, im Rahmen des neuen - nicht mehr psychologisch-therapeutisch, sondern sozialarbeiterisch geprägten - Konzepts als Familien-



helferin tätig zu werden. Damit hat sie ihrer Darlegungslast nicht genügt. Die Klägerin war viele Jahre als Familienhelferin tätig, zuletzt mehr als zwei Jahre für die Beklagte. Die Beklagte hat zur Qualität der von der Klägerin geleisteten Arbeit nichts vorgetragen. Sie hat insbesondere nicht behauptet, daß sich die Klägerin in das neue Konzept nicht eingefügt habe.

Griebeling

Dr. Reinecke

Kreft

Glaubitz

Anthes



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](#)